الاغتراب

دراسة تأصيلية فلسفية علمية

الدكتور
طارق بن موسى العتيبي

دار الكتاب الجامعي
للنشر والتوزيع

الاغتراب

الاغتراب

«دراسة تأصيلية فلسفية علمية»

الدكتور

طارق بن موسى العتيبي

الطبعة الأولى

١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م

دار الكتاب الجامعي
للنشر والتوزيع

ح دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، ١٤٣٨ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

العتيبي، طارق موسى

الاغتراب. /طارق موسى العتيبي . - الرياض، ١٤٣٨ هـ

..ص ؛ ..سم

ردمك:٢-٩-٩٠٨٥٤-٦٠٣-٩٧٨

أ. الاغتراب العنوان

ديوي ٣٠١,٦٢ ١٤٣٨/٣١٦٦

رقم الإيداع:١٤٣٨/٣١٦٦

ردمك:٢-٩-٩٠٨٥٤-٦٠٣-٩٧٨

ISBN 978-603-90854-9-2

9 786039 085492 >

دار الكتاب الجامعي
للنشر والتوزيع

المملكة العربية السعودية- الرياض- حي المروج- طريق الامام سعود تقاطع طريق الملك عبد العزيز بجوار بنك الراجحي - رمز بريدي ١١٣١٢ ص .ب ٢٤٥٠٨١

هاتف : ٠١١٨١٠١٥٣٣ جوال: ٠٥٤٣٠٤٤٦٦٢

dar.elkitab.algamee@gmail.com

www.ubzone.com

مصر - الجيزة - ٦ اكتوبر - الحي الثالث - عمارات البنك المركزي - ش١٧

هاتف : ٠٢٣٨٣٧٦٧٦٤ جوال : ٠٠٢٠١٠١١٢٧٠٩٠٩

info@ascpublishing.com

بسم الـلـه الرحمن الرحيم

مقدمة

تثير القضايا التي تلامس مشاعر الإنسان ووجوده الشجون، وأصبحت هذه القضايا في ظل التطور التقني المتسارع أكثر إهمالا واقل اهتماماً.

فالإنسان في هذا العالم المتسارع يلهث خلف تحقيق متطلباته المادية والمالية متناسياً تلبية طموحاته النفسية والروحية، وعندما يتوقف فجأة لينظر في حياته وفي ذاته يجد أن الروح التي يحملها بين جنباته متعبة ومهملة، وأنها كانت بحاجه ماسة لتلبية متطلباتها، في هذا الكتاب لا نطرح حلولاً، بل نطرح نظريات تناولت الإنسان، تناولت بالذات الجانب السلبي عن هذا الإنسان المتعب والمنهك والبائس.

هذا الكتاب يتحدث عنك عزيزي القارئ الكريم، ستجد فيه ما هو فلسفي واجتماعي وإداري ونفسي لأن الإنسان هو عقل وعلاقات اجتماعية وعمل وذات لا يمكن فصلها عن بعض، وإنما فصلت هذه العلوم بسبب التخصص العلمي بينما هي في الأساس قطعة واحدة غير منفصلة في الحقيقة، تماماً مثل مشروب الشاي هو عبارة عن ورق شاي وماء وسكر، إذا فصلتها عن بعضها فلا معنى لها وإذا جمعتها وجدت لها طعم جميل ورائحة زكية تستمع بها.

الغرباء أناس يعيشون معنا يأكلون معنا ويتحدثون معنا... لا نشعر غالباً بغربتهم لأننا مندمجين في مجتمع غريب ولا نشعر بأن هذا المجتمع غريب... ولكنهم شعروا بذلك فأصبحوا غرباء عن هذا المجتمع الغريب.

ربما تصحو يوما ما فتجد نفسك منهم... أو يحدث لك حدث يجعلك تعيد النظر في حياتك ومجتمعك فتعي أن هذا المجتمع أصبح غريباً بالنسبة لك. ماذا ستفعل حينهما؟

إن المغترب مثل " الكلية أو الكبد " التي تم زراعتها في إنسان لا تشعر بالارتياح في هذا الجسد الذي تعيش فيه وتشعر في حياتها فيه بأنها غريبة عنه، لقد استعرضنا في بداية هذا الكتاب تعريف "الاغتراب " وهو مفهوم عالمي لكن جلّ الكتابات فيه غربية، لذا تناولته في هذا الكتاب وفق الكتابات الغربية فقط التي عرفته بأنه حالة " انفصال" بين شيئين سواء بين الفرد وذاته، أو الفرد ومجتمعه أو الفرد وعمله أو الفرد ودينه.

في (نهر الجنون) نهر في مملكة شرب منه أهل المملكة فأصبحوا مجانين لم يبق إلا الملك ووزيره هم الأسوياء، فكانت الإشكالية أن أصحاب المملكة كلهم مجانين ويرون أنهم هم العقلاء ويرون أن الملك ووزيره مجانين.

فعاش الملك ووزيره في حيرة هل يشربون منه ليندمجوا في مجتمع مجنون فيراهم الآخرون أسوياء بينما هم في حقيقة الأمر مجانين، أم يبقون أسوياء في مجتمع كله ينظر إليهم على أنهم مجانين، هذا هو الاغتراب. واقع مر إما أن تعيشه وأنت عاقل بمرارة أو تجن فتنسى مرارته.

وتناول الكتاب في الفصل الأول مفهوم الاغتراب وتناول في الفصل الثاني الاغتراب كمفهوم ديني خصوصاً وأنه ظهر في بدايته كذلك، وكيف أن الحياة في الغرب أظهرت بروز الدين النصراني الذي سيطر على الدولة وعلى الإنسان وعلاقته بربه عن طريق وسطاء ورهبان أدت إلى عزل الإنسان عن ربه كما في

المذهب الكاثوليكي ما أدى لظهور نقيض له وهو المذهب البروتستانتي الذي انتقد الغربة بين انفصال الإنسان عن ربه، وما مهدته الحروب الطاحنة بين المذهبين الى قيام الثورات وصولاً لظهور الدول القومية وبداية تشكيل عالم من نوع آخر، يتجه لتعظيم دور العلم والعقل، وعودة الفلسفة للساحة من جديد لتبحث من ضمن ما بحثته علاقة الإنسان بالدولة ولماذا يخضع لها ولقوانينها وكيف " انفصل " عن حريته الأساسية.

في الفصل الثالث نتناول الاغتراب عند فلاسفة العقد الاجتماعي الذين حاولوا الإجابة على هذا السؤال، ويفسرون كيف انفصل الإنسان عن حريته وحالته الطبيعية ليكون تحت لواء الدولة طواعية أو كراهة للحصول على المساواة والعدالة المنقوصة مقابل العيش مع المجتمع بسلام.

في الفصل الرابع نتناول التطور المتسارع في الغرب نتيجة بروز الاهتمام بالعلم وما نتج عنه من ظهور التطبيقات العلمية في المصانع وظهور تقسيم العمل والتخصص في العمل، وتحول الحياة الغربية من الزراعة والاقطاع إلى الحياة في المدن والصناعات والاتجاه الرأسمالي، وكيف أن العلم نفسه زاد في اغتراب الإنسان نفسه وحاول قمع الثورات وساهم في ترسيخ الوضع القائم حينها كوضع مقبول.

الفصل الخامس امتداد لما قبله فهو يتناول مفهوم الاغـتراب كمفهوم فلسفي متعمق بداية بكتابات هيجل الذي استخدمه بوضوح في كتاباته حتى سمي " أبو الاغتراب" وتناوله بشكل عام ثم تناوله في العمل نفسه، ليأتي بعده ماركس الذي قلب هذا المفهوم الفلسفي إلى مفهوم إجتماعي - إقتصادي.

الفصل السادس من السابع من الثامن توضح أنه بعد ظهور كثير من العلوم مثل علم الاجتماع وعلم النفس وعلم الإدارة، فقد اهتم كل علم بالاغتراب من جانبه.

وكان الفصل التاسع عن الاغتراب عند ماركوز والذي تعتبر كتاباته عن الاغتراب الأكثر واقعية ومناسبة في هذا المجال. والفصل الأخير يستعرض دراسة علمية عن الاغتراب الوظيفي.

د. طارق بن موسى العتيبي

غرة محرم 1438هـ

الرياض

الفصل الأول

مفهوم الاغتراب

يعد مفهوم الاغتراب بشكل عام من أعقد المفاهيم، وتظهر صعوبته في كثرة الميادين التي طرقته، واختلاف تخصصات من تناولوه، والزوايا أو الجوانب التي تناولوه من خلالها، إضافة لعدم وجود اتفاق على تعريف محدد له.

وللاغتراب مداخل متعددة لدراسته، فهناك من يدرسه من مدخل "الفرد ذاته" مثل فروم، وهناك من يدرسه من "مدخل الوظيفة أو العمل" مثل ماركس، وهناك من ينطلق من "المجتمع"، وهؤلاء عندما يدرسون الفرد فلا يدرسونه "فرداً مستقلا بذاته" بل "فرداً اجتماعياً" مثل دور كايم وميرتون، ويرى أبو زيد[1] أن الاغتراب "أحد النقاط الجوهرية التي كان يدور حولها الصراع بين الاتجاهين الرأسمالي والماركسي"، وهناك من يرى أنه يعبر عن أزمة الإنسان المعاصر وعن شقاء "الوعي" لديه مثل هيغل.

فقضية الاغـتراب من القضايا التي تضعنا للوهلة الأولى وجهاً لوجه أمام الإنسان، فهي قضية الإنسان، ولذلك فهي تمثل "الهمّ المشترك" لعديد من التخصصات الإنسانية مثل الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة

(1) أبو زيد، احمد(1979م). الاغتراب. الكويت، مجلة عالم الفكر، م10، (1)، ص 3 - 12. (ص3)

والأدب وغيره[1]، ويرى بعض الكتّاب أنه أحد مظاهر الحياة الإنسانية التي رافقت البشر منذ أقدم العصور والدهور، وستبقى كذلك إلى أن يشاء الله سبحانه [2]فيما يخالف هذا الرأي البعض الآخر حيث يرون أن الاغتراب هو حالة إنسانية طارئة لها مسبباتها وتزول بزوال مسبباتها.

وحتى نتعرف على هذا المفهوم يجب أن نستعرض بداية ظهور مفهوم الاغتراب في الأدبيات وكذلك الأجواء التي ظهر فيها هذا المفهوم وذلك في محاولة لفهم "السياق" الذي كان يراد منه، ثم نتحدث عن النظريات التي تفسر الاغتراب سواء في الفلسفة أو علم السياسة أو الاجتماع أو النفس أو الإدارة لذا تم تناوله في دراسات لعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي وغيرها.

ظهر مفهوم الاغتراب في البداية كمفهوم "ديني"، حيث كان يعبّر عن معنى "سلبي" وهو الاغتراب عن الله،وذلك في الكتابات الدينية لــ "مارتن لوثر" و"كالفن"، ثم انتقل بعد ذلك إلى مجال الفلسفة كمفهوم "فلسفي"،حيث ظهر في كتابات فلاسفة العقد الاجتماعي، ثم تم استخدامه بعد ذلك و تطبيقه على مجال العمل في المجتمع بشكل عام، وكان ذلك على يد "هيجل" والذي اهتم في معظم مؤلفاته بمفهوم الاغتراب حتى أطلق عليه أبو الاغتراب[3]وسبب اهتمام هيجل بالاغتراب في مجال العمل هو ما كان يعانيه المجتمع في عصره من عدم وجود قوانين تحمي العاملين[4].

(1) حماد، حسن(2008م). الاغتراب الوجودي: دراسة في جدل الرغبة في التفرد وغواية الامتثال، القاهرة: هلا للنشر والتوزيع، ص6.

(2) الجابري، علي (2005م). الإنسان المعاصر: بين غروب الحضارة واغترابه. دراسة في جدلية الخوف. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ص54.

(3) منصور، بن زاهي؛ والساسي، الشايب أحمد (2006م). مظاهر الاغتراب الاجتماعي لدى طلبة جامعة ورقله. الجزائر: مجلة العلوم الإنسانية (25)، ص59.

(4) ماركوز، هربرت. (ترجمة فؤاد زكريا) (2008م). العقل والثورة: هيجل ونشأة النظرية الاجتماعية. الإسكندرية: دار الوفا للنشر والطباعة. ص40.

وبعد هيجل استخدمه "ماركس" الذي ازدادت عدد المصانع في عصره، بينما كانت العمالة تزيد وتقل أجورها باستمرار، وكانت هذه الظروف التي عايشها سبباً في ظهور نظريته " العمل المغترب".

كما تحدث عن الاغتراب "دوركايم" في نظريته عن "الانومي أو اللا معيارية"، و"ميرتون" في نظريته "الضغط الاجتماعي "، أما في علم النفس فتناوله كثيرون منهم "فرويد" و"ماسلو" و"هورني" و"فروم"، حيث تناولوا الاغتراب النفسي.

أما الاغتراب كمفهوم إداري فكانت بداية ظهوره على يد "ماكس فيبر" عندما تحدث عن الاغتراب والتنظيم البيروقراطي ليعطي هذا المفهوم بعداً إدارياً.

لكن التحول الفعلي لمفهوم الاغتراب كان على يد "ميلفن سيمان" الذي "حلل" هذا المفهوم إلى "خمسة أبعاد" مستفيداً من جميع من سبقوه من العلماء باختلاف تخصصاتهم، وكان تحليله لهذا المفهوم من أجل "تطويعه ليُدرس تطبيقياً".

وهذا التحول استهوى الكثير من الباحثين ليدرسوا هذا الموضوع فتناوله "بلونر" في دراسته الشهيرة عن الاغـتراب والحرية، ثم "شيبرد" الذي رأى أن الاغتراب الوظيفي مكون من أربعة أبعاد وليس من خمسة أبعاد.

وقد انصبت الدراسات في ذلك الحين على البيروقراطية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي، وكذلك تم دراسة التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي، ولكن التقنية في ذلك الوقت لم تكن إلا خطوط الإنتاج في المصانع.

ومازالت الدراسات الحديثة التي تناولت الاغتراب الوظيفي تؤكد أنه مازال "موجوداً وبنسب متفاوتة" في المنظمات الإدارية.

الاغتراب في اللغة:

وفي اللغة العربية يرجع اشتقاق كلمة الغربة إلى مادة "غ ر ب" الثلاثية[1]

(1) ابن زكريا، احمد بن فارس (1981م). معجم مقاييس اللغة. م4، القاهرة: مكتبة الخانجي، ص420.

أما كلمة الاغتراب فتطلق على معان عدة منها[1]:

1. النوى والبعد، يقال: اغترب غربة، إذا بعد، ونوى غربة بعيدة.

2. النـزوح عن الوطن، والاغتراب، يقال: رجل غُرُب - بضم الغين والراء -، وغريب: أي بعيد عن وطنه، والجمع: غرباء.

3. الغموض والخفاء وعدم الشهرة، ومنه غريب الحديث: أي خفيه الذي لا يظهر معناه.

4. الذهاب والتنحي عن الناس، يقال: غرب عنا، يغرب غربًا.

وهـذه المعاني الأربعة يوجد بينها معنى مشترك تـدور حوله معظم استعمالات هذه الكلمة فالنوى والبعد يعني فراق الإنسان لوطنه إلى موطن آخر، وتركه قومه إلى قوم آخرين فيكون غريبًا بينهم، ليس منهم، ويغلب على حاله عندهم - أول الأمر - الغموض وعدم البيان، والمفارق لوطنه وقومه ذاهب متنح عنهم.

ويرى العودة [2]" أن الذي يجمع هذه المعاني هو أن غربة الشيء تعني أنه غير موافق كليًا أو جزئيًا للأشياء التي حوله لغموضه وخفائه"

أما في اللغة الانجليزية فالاغتراب[3]:

"(ALIENATION) مستمد من الكلمة اللاتينية (ALIENATIO) وهي اسم مستمد من الفعل اللاتيني (ALIENARE)

---

(1) الرازي، محمد بن أبي بكر عبدالقادر (2001م). مختار الصحاح. بيروت: دار الجيل. ص482 - 483). والفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب(2003م). القاموس المحيط. بيروت: دار إحياء التراث العربي. ص123.

(2) العودة، سلمان بن فهد. (1989م). الغرباء الأولون، أسباب غربتهم، ومظاهرها، وكيفية مواجهتها. الدمام، دار ابن الجوزي. ص23

(3) شاخت، ريتشارد (ترجمة: حسين، كامل يوسف) (1980م). الاغتراب. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر. ص63.

بمعنـــى يحـــوّل أو ينقـــل أو يســـلّم أو يُبعد، وهـــذا الفعل مأخوذ مـــن كلمة لاتينية أخـــرى هي (ALIENUS) أي الانتماء إلى شـــخص آخـــر، أو التعلق به، وهـــذه الكلمة الأخيرة مشـــتقة أيضـــاً من كلمـــة (ALIUS) الـــذي يدل على الآخر ســـواء كصفة أو اســـم".

وقد استخدمت الكلمة اللاتينية القديمة (ALIENATIO) للدلالة على عدة معاني[1]:

1. المعنى القانوني:

حيث يدل الفعل اللاتيني(ALIENARE) على "تحويل ملكية شيء ما إلى شخص آخر". فما هو لي ينتقل إلى ملك غيري ويصبح غريباً عني.

2. المعنى الديني:

يتعلق بـ "انفصال" الإنسان عن الله، أي يتعلق بالخطيئة وارتكاب المعصية، والخطيئة بحسب التصور الديني في الإنجيل ليست مجرد تعدّ على شريعة الله وأحكامه، إنما هي في جوهرها انفصال عن الله.

3. المعنى الاجتماعي:

الفعل اللاتيني (ALIENARE) يمكن أن يدل على معاني التسبب في فتور علاقة حميمية مع شخص ما، أو في حدوث "انفصال"، أو جعل شخص ما مكروهاً، أيضاً يمكن أن تشير الكلمة اللاتينية(ALIENATIO) إما إلى هذه الحالة من الانفصال أو الشقاق أو إلى الظروف التي تنجم عنها، وما زال هذا المعنى الشائع في الاستخدام للكلمة الانجليزية اغتراب (ALIENATION) حتى وقتنا الحالي.

---

(1) راجع: (شتا، السيد علي (د.ت). اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة). (خليفة، مرجع سابق،2003م) (حماد، مرجع سابق، 1995).

4. المعنى النفسي:

تشير الكلمة اللاتينية(ALIENATIO) تدل على حالة من "فقدان الوعي"، و"العجز" أو فقدان القوى العقلية أو الحواس، وكذلك تستخدم كمعنى للتصدع الذهني.

الفصل الثاني
الاغتراب كمفهوم ديني

مرّ مفهوم "الاغتراب" بمراحل كثيرة واستخدم كما أسلفنا في سياقات كثيرة، ولن يتم فهمه بشكل جلي إلا من خلال "السياق" الذي استخدم فيه في كل مرحلة، فإننا سنجد أن فهم موضوع الاغتراب لا يستقيم إلا بمعرفتنا بالتطور في "الغرب" والصراعات فيه التي أنتجت نوع من التضارب والفوضى التي ساهمت في بروز هذا المفهوم والذي ظهر في البداية كمفهوم ديني.

فمع بداية تزايد ضعف الإمبراطورية الرومانية بدأ يقوى انتشار الديانة النصرانية بعيداً عن إدارة الدولة تحت شعار "ما لقيصر لقيصر وما لله لله"، وفي عهد قسطنطين 337م وعندما بدأت إمبراطوريته في الضعف أراد أن يجمعها على شيء يوحّد شتاتها فلم يجد أفضل من أن يجمعها على دين واحد، فوقع اختياره على النصرانية فاتخذها ديناً رسمياً لإمبراطورتيه، فأصبحت النصرانية قوية، ولكن المشكلة التي ظهرت فيما بعد أنه أصبح هناك "ولاء مزدوج" للشخص العادي ولاء لدولته وولاء لدينه. وقد تم تسمية ذلك بـ الولاء المزدوج أو سلطة السيفين والتي تحدث عنها القديس "أوغسطين" 400م، ثم ظهرت بعد ذلك البابوية عام 590م، وأصبح البابا والكنيسة يتمتعون بـ"سلطات دينية وسياسية" واسعة مما أدى لظهور صراع بين الدولة وبين الكنسية، وكانت الغلبة لـ سلطة الكنيسة في النهاية

بحيث أصبحت أقوى من سلطة الدولة حيث تغلبت الكنيسة في عام 1245م على فريدريك الثاني، وتزعمت الكنيسة الحروب الصليبية لتحرير الأماكن المقدسة من المسلمين.

لم يكن الفكر في ما يسمى بـ العصور الوسطى التي امتدت من 476م - 1492م قائماً على "أسس علمية" بل تمت فيها محاربة "العلم"، وسيطرت فيها الكنيسة الكاثوليكية على "عقول" الناس،ولتقوية دخلها المادي اخترعت صكوك الغفران وهي عبارة عن صك لغفران الذنوب و لدخول الجنة مقابل مبلغ مادي يتم دفعه للكنيسة، ونتيجة لهذه "الانحرافات" لهذا المذهب ظهر عدد من المصلحين الدينيين أمثال "مارتن لوثر" و"كالفن"، وظهر معهم المذهب البروتستانتي، وظهر معهم مفهوم "الاغتراب" كمفهوم "ديني".

- الاغتراب عند مارتن لوثر وكالفن:

ومن أوائل من استخدم مصطلح الاغتراب هو المصلح الديني النصراني[1] "مارتن لوثر"(1483م - 1546م) مؤسس المذهب البروتستانتي والذي رفض "الوسطية" بين الله والإنسان كما في المذهب الكاثوليكي، وانتقد "الغربة" بين الله والإنسان كما في تعبير كالفن(1509م - 1564)، "ولذا نجد أن الغربة أو "الانفصال" بين العالم الأرضي والسماوي وجدت طريقها إلى الترجمة البروتستانتية للكتاب المقدس كما في ترجمة لوثر (جعلهم جهلهم غرباء عن حياة الله لقساوة قلوبهم)"[2].

لذا فـالاغتراب في النصرانية يفترض أن الإنسان لا يجب أن يكون مغترباً عن الله، و لا يكون مغترباً عما يشغله عن الله، وقد ساهم في انفصال الإنسان عن الله تغيير الرهبان والقساوسة للدين واستغلالهم له وبيع صكوك الغفران من

(1) مصلح ديني بالنسبة لدينهم.

(2) عبدالجبار، فالح (1991م). المقدمات الكلاسيكية لمفهوم الاغتراب. بيروت: مؤسسة عيبال للدراسات والنشر، ص10.

أجل الكسب المادي، مما جعل لوثر يثور عليهم وكذلك كالفن، لأنهم وجدوا أن "الجهل هو سبب الاغتراب"، وهو المبدأ الذي نادى به الفلاسفة فيما بعد حيث رأوا أن "المعرفة والوعي بالحقيقة هما طريق تجاوز الإنسان لاغترابه" لأن الأصل في الاغتراب - كما يرون - هو جهل الإنسان بـ "حقيقته ووجوده الذاتي"، فالاغتراب في النصرانية هو[1]:

1. انفصال الإنسان عن الله.

2. انفصال الإنسان عن جسده باعتباره عائقاً عن الله.

3. انفصال الإنسان عن الآخرين

4. الانفصال عن التنظيمات الدنيوية الزائلة التي تخرج عن المؤسسات الروحية على أساس أن الالتصاق بهم هو انفصال عن الله حيث يقول كتابهم المقدس اعتزلوهم واعتزلوا مجامعهم.

شهد بعد ذلك القرن الرابع عشر "تحوّلات وتغيرات" في الصراعات القائمة فقد تمّكن ملوك فرنسا وأسبانيا من إخضاع الكنيسة والأسياد والإقطاعيين إلى سيطرتهم، كما جرت ما بين عام 1562 - 1598 حروب طاحنة بين الكاثوليك والبروتستانت تم بعده ترسيخ "الدولة القومية" في أوربا بعد معاهدة "ويستفاليا" عام 1648م [2]وقد أعقب ذلك "الثورة الفرنسية" و"الثورة الصناعية" و"الثورة العلمية والتنويرية والفلسفية".

وانتقل بذلك مفهوم الاغتراب من مفهوم "ديني" إلى ميدان "الفلسفة"، وذلك في عصر النهضة وبداية القرن السابع عشر،أي في أجواء الصراع "الديني - الديني"،و"الديني -العلمي"، وفي خضم هذه الصراعات برزت عدة إشكاليات من بينها "العلاقة بين الفرد والمجتمع"، و"الحرية الفردية والحرية الاجتماعية"،

---

(1) اسكندر، نبيل رمزي (1988م). الاغتراب وأزمة الإنسان المعاصر. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. ص12 - 28.

(2) معاهدة أقرّت فيها جملة مبادىء تحكم العلاقات الدولية.

و"المجتمع المدني والمجتمع السياسي" حيث ظهر في هذه الفترة فلاسفة ما يسمى بـ "العقد الاجتماعي" الذين ردوا على "ميكافللي" صاحب كتاب "الأمير" وصاحب مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة"، وصاحب فكرة أن مصلحة الحاكم فوق مصلحة أفراد الشعب، "وقد حاول هؤلاء الفلاسفة وضع الحرية البرجوازية مكان الديكتاتورية التي ينادي بها "ميكافللي""[1]،ومن فلاسفة العقد الاجتماعي "توماس هوبز" 1678م الذي قال أن حركة الفرد نابعة من سعيه لتحقيق مصالحه الذاتية، والذي ساهمت أفكاره أيضاً في ظهور "الرأسمالية". وسنتوقف قليلاً عند مصطلح الاغتراب عند فلاسفة العقد الاجتماعي.

(1) (الخطيب،1998م، ص105)

الفصل الثالث

الاغتراب عند فلاسفة العقد الاجتماعي

- الاغتراب عند هوبز(1588م - 1679م):

انتقل مفهوم الاغتراب من الدين النصراني إلى الفلسفة، ونجد أن أول من أشار إليه هو "هوبز" وهو من فلاسفة العقد الاجتماعي ففي محاولته لدراسة "نشوء المجتمعات الإنسانية"، انطلق هوبز من السؤال التالي:

لماذا يجب علينا أن نخضع للسلطة؟

وللإجابة على هذا السؤال، "ميّز" هوبز بين حالتين للبشر هما: "الحالة الطبيعية" و"الحالة المدنية" ومن ثمّ "قارن" بينهما "ليستنتج" بعد ذلك الأسباب التي دعت البشر "للخضوع للسلطة" والمكاسب التي تحققت منها.

يرى هوبز أنّ الإنسان في بدايته كان فيما أطلق عليها "الحالة الطبيعية"[1] حيث كان يتركز اهتمامه على "مصلحته الذاتية" في ظل وجود مصادر محدودة، وغياب سلطة تجبر هؤلاء الأفراد على "التعاون" فيما بينهم، وقد استنتج أن الحياة

(1) يقصد بالحالة الطبيعية هي حالة مفترضة، جعلها البعض سابقة للتنظيم الاجتماعي والسلطة السياسية، بينما أراد آخرون التعبير فقط عما يمكن أن يكون عليه الإنسان إذا هو لم يخضع لسلطة أو قانون أو حكومة. (راجع الجابري، مرجع سابق (1994م).

في مثل هذه البيئة ستكون "صعبة التحمل وقاسية جداً"، بحيث "يخشى" كلّ فرد على ما "يملك" وعلى حياته من الآخر، ولا يستطيع أحد "ضمان" تلبية حاجاته ورغباته لمدّة زمنية طويلة.

وعليه استنتج أنها مرحلة "همجية"، تحوي أسوأ ظروف يمكن أن يعيشها الإنسان وسماها "حرب الجميع ضد الجميع"، ورغم ذلك فهي تتميز بأن الحقوق فيها "متساوية" ولا حاكم إلا "القوة"، وبالتالي فإن "الحق" في تلك المرحلة هو "القوة"، ومعنى ذلك أن هناك حرباً شاملة تنطوي على دمار متواصل، وهذا يتناقض بنظره مع "النزوع للبقاء"، مما يطرح وبقوة "ضرورة" تكوّن تجمعات بشرية يكون لها شكل آخر ولها قوانينها التي تحكمها.

والطريق للخروج من هذه الحالة الطبيعية يتم عبر "التخلي" أو "التنازل" من قبل كل فرد عن جانب من "حقه العام" في تملك كل شيء وذلك مقابل العيش تحت "قوانين مشتركة" والاتفاق على إيجاد آلية لفرض القوانين عن طريق "سلطة حاكمة"، ويرى هوبز بضرورة وجود "سلطة مطلقة" وإن ظهرت لديها "انحرافات" بسبب غلبة "العاطفة" على "المنطق" ولكنه تقبّل ذلك، معللاً رأيه بأن (السّلطة هي الشيء الوحيد الذي يقف بيننا وبين العودة للهمجية) وسمى ذلك بـ "الحالة المدنية".

إذاً نرى أن الإنسان في الحالة الطبيعية يتمتع بحريته وحقه في الملكية، لكنه بظهور الدولة في الحالة المدنية "يتنازل" الأفراد الأحرار عن حقهم الطبيعي في الدفاع عن ملكياتهم "ناقلين" هذا الحق للدولة، وهذا تخلٍ "طوعي" بنظره وهذا يفسر ويبرر "خضوع" الناس "للسلطة والقوانين"[(1)].

وبالتالي نجد إن الاغتراب عند هوبز بالرغم من انه لم يذكره نصاً لكن كان

---

(1) روسو، جان جاك (2004م). في العقد الاجتماعي. ترجمة (عمار الجلاصي وعلي الاحنف). تونس: دار المعرفة للنشر، ص5.

محتواه واضحاً في "التخلي أو التنازل طوعاً" عن حقه أو ملكيته وهو إحدى معاني الاغتراب اللغوية.

- الاغتراب عند لوك (1632م - 1704م)

أيضاً ميّز "لوك" بين الحالة الطبيعية والحالة المدنية بشكل آخر فهو يرى بان "الوئام" كان "يسود" في الحالة الطبيعية، وأن الإنسان في الحالة الطبيعية يتمتع بـالحرية وحق الملكية وهو غير منفصل عنهما، ولا يحصل الانفصال عنهما إلا بإقامة الدولة أي بالانتقال إلى الحالة المدنية، وعندها "يتخلى" الأفراد عن حقهم الطبيعي في الدفاع عن الملكية والحرية إلى المجتمع حيث ينحصر دور الدولة في "حماية الملكية والحرية" من التجاوزات الممكنة.

لذا فهذا التنازل الانفصال هو "تضحية اختيارية" بحق السلوك والحرية الكاملة في القيام به من أجل وجود "المجتمع السياسي"، وهو يعتبر هذه التضحية أمراً "مرغوباً" فيه إلى درجة كبيرة بسبب الأهمية الكبرى التي يعلقها على وجود المجتمع السياسي لأن وجود هذا المجتمع "أفضل" من العيش بدونه[1].

- الاغتراب عند جان جاك روسو (1712م - 1778م)

أما "روسو" فقد توقع أن الناس كانوا في الحالة الطبيعية يعيشون حالة "اكتفاء ذاتي وسلام" في ظلّ "مبادئ أخلاقية" فالأرض كانت واسعة وتزيد على حاجات البشر.

ويرى روسو أنّ التجمّع البشري أتى نتيجة لعوامل اقتصادية مثل "حاجة" الإنسان لتأمين الغذاء،مما أدى لظهور "الملكية الخاصة"، حيث يعتبر أن إيجاد هذه الفكرة كانت "منحنى" تاريخياً مهماً في مسيرة البشرية، وأنها الشيء الذي "أخرج" البشرية من حالتها "الأصلية الطاهرة" حين "تملّك" "بعض الناس" بعض

---

(1) خضوع الناس للقوانين التي وضعوها إنما تكتسب شرعيتها من كونها تعبّر عن الإرادة العامة للناس التي من المفترض ألا يحركها إلا المصلحة العامة.

الأراضي والعقارات والبعض "لم يتملّك"، ويعتبر روسو ملكية الأرض أول أخطاء الجنس البشري وأول خطوة للإنسان نحو الانحطاط، حيث يقول (إن أول من سيّج أرضاً وقال هذه ملك لي وجد أناساً سذجاً بما فيه الكفاية ليصدقوا قوله، أنه هو المؤسس الحقيقي للمجتمع المدني) وكنتيجة للملكية الخاصة وبعد فترة من الزمن انقسم الناس إلى أصحاب أملاك وإلى عمّال لديهم، مما أوجد نظام "الطبقات الاجتماعية"، حين أدرك أصحاب الأملاك أنّ من مصلحتهم إنشاء حكومة لتحمي ملكياتهم من الذين لا يمتلكونها ويعتقدون أنهم قادرون على الاستيلاء عليها بالقوّة، ومن ثمّ تمّ تأسيس "الحكومة" من خلال عقد ينصّ على توفير "المساواة والحماية للجميع بلا استثناء"، على الرغم من أن الغرض الحقيقي من إنشاء مثل هذه الحكومة هو تكريس اللا مساواة والتي نتجت عن الملكية الخاصة، الشيء الذي يراه روسو السبب في معاناة المجتمعات المدنية.

وبالتالي فان الناس كانوا متساوين ثم بعد الملكية الخاصة أصبحوا غير متساوين، ثم بظهور العقد الاجتماعي كانت هناك مساواة أمام القانون ولكنها مساواة "اقل" من المساواة الأولى ولكنها تعتبر "مساواة".

يقول روسو صحيح إن الإنسان ولد "حراً"، ولكنه "كُبّل" بالأصفاد في كل مكان، إن الطبيعة البشرية في الأساس حرة، أما النظام الاجتماعي المقيّد لهذه الحرية فوليد البشر، فالعقد الاجتماعي عنده هو اغتراب من حيث الجوهر، سواء قسري كما في الملكية الخاصة أو طوعي كما في العقد الاجتماعي[1].

وفي النهاية نجد ان " العقد الاجتماعي " يحاول أن يؤسس " للاجتماع البشري " وهو أحد الأسباب التي أدت لتأسيس " إعلان حقوق الإنسان " في الفكر الأوربي الحديث، والسبب الثاني هو محاولة "التطابق بين نظام الطبيعة والعقل" كما سنرى في الفصل التالي.

---

(1) (روسو، مرجع سابق، ص11). (عباس، فيصل (2008م). الاغتراب: الإنسان المعاصر وشقاء الوعي. بيروت: دار المنهل اللبناني. ص 30) (عبدالجبار، مرجع سابق، ص23)

الفصل الرابع

الاغتراب والثورة العلمية والصناعية

كانت الثقافة الدينية هي السائدة حتى جاء "نيوتن" 1727م، وقامت الثورة العلمية بعده، والتي قامت على بناء مرجعية "عقلية" مستقلة تتجاوز سلطة الكنيسة وتعلو عليها، حيث كان من نتائج التقدم العلمي خاصة في القرنين السادس عشر والسابع عشر أن تبلورت في القرن الثامن عشر مع نيوتن خاصة "النظرة الآلية للطبيعة" التي زعزعت كامل النظام المعرفي السائد وخلخلت سائر التصورات المعرفية والفلسفية السابقة، مما كانت نتيجته قيام ما يعرف بـ "عصر التنوير والعقل"، حيث صاغ نيوتن "نظرية الجاذبية العامة" في صورة قانون "رياضي" أي "عقلي"، مما جعل من "نظام الطبيعة ونظام العقل" مظهرين لحقيقة واحدة[1] وبالتالي أصبح كل شيء "معقول" ممكن أن يتحول إلى "قانون عقلي"، مما أدى إلى تشجيع البحث العلمي وسيطرة العقل الذي أصبح يرى كل الأشياء في الطبيعة ليست مجرد أشياء جامدة بل أصبحت تعني "نظاماً عقلياً" للأشياء بوصفه نظاماً كلياً يشمل كل ما في الطبيعة بما في ذلك الإنسان نفسه"[2] مما أدى لرفض

---

(1) المقصود أن الطبيعة تخضع لقوانين علمية، واكتشاف قانون للجاذبية دليل على أن الطبيعة خاضعة لقوانين على الإنسان اكتشافها، وأن عليه إعمال عقله لاكتشاف هذه القوانين.

(2) الجابري، محمد عابد (1994م). الديمقراطية وحقوق الانسان، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية. ص148.

التراكمات التي تجمعت لدى الناس بسبب الدين وبالتالي أدى إلى نبذ الدين من جهة وتأسيس " حقوق الإنسان" من جهة أخرى و "وظهور العلم بمنهجه التجريبي" من جهة ثالثة.

وقد رافق هذه المرحلة وما بعدها عدة اكتشافات علمية ساهمت في ظهور الثورة الصناعية والتي أحدثت عدة تغيرات، حيث أصبحت المصانع والمدن تتكاثر، وسقطت المؤسسات الدينية وقلّت سلطة الحكام التقليديين من الملوك واللوردات، وبالرغم من ازدهار الصناعة، فقد انتشر الخوف مما صاحب هذه الفترة من فوضى، حيث فقد الفلاحون مزارعهم لتُلحق بأراضي كبار المزارعين من الرأسماليين، وبدأت تقل سلطة الطبقات الثرية وزادت نسبة العاملين في الصناعة الذين تستأجرهم المصانع الكبرى، وقد صاحب هذه المرحلة تغيراً "للمجتمع الغربي الحديث" الذي كان مختلفاً جذرياً عن كل ما كان قبله، حيث كان يرى البعض أن هذا الاختلاف في هذا المجتمع هو مقدمة لفترة تاريخية ثورية، في حين رأى فريق آخر أن هذا الاختلاف نجم عنه سقوط الروابط والمؤسسات التي حكمت تلك المجتمعات، ولاحظ هؤلاء الفريق من العلماء عملية زيادة تقسيم العمل ووثّقوها، كما لاحظوا أن المجتمع تغير من مجتمع تنشأ فيه "السلطة والمعتقدات" من "التقاليد والانفعالات" إلى مجتمع يحكمه استخدام "العقل والممارسات العلمية" وأنه يمكن "فهم" الطبيعة و"ضبطها"، ويجب تنظيم الحياة لهدف تحقيق الكفاءة ودعوا ذلك بـ "العقلانية" [(1)].

ومع التحولات الاقتصادية التي شهدتها تلك الحقبة ظهر "آدم سميث" 1776م وكتابة "ثروة الأمم"، حيث ساعدت هذه التحولات التي ذكرناها في تلك الفترة في ظهور لمبدأين "رأسمالي فردي"، و"اشتراكي مادي تاريخي" فيما بعد، وقد ساعدت تلك الفترة خصوصاً مع ظهور "الدولة القومية" وظهور المصانع والمدن على تركزّ وجود "البيروقراطية" لأن فكرتها ارتبطت بالأساس بالتنظيم

(1) روبيرتس . ج. تيمونز، وهايت أيمي. من الحداثة إلى العولمة: رؤى وتوجهات في قضية التطور والتغيير الاجتماعي (الجزء الأول) ترجمة: سمر الشيشكلي، العدد 309، الكويت: سلسلة عالم المعرفة.

الإداري، ولم يُثر ذلك أي إشكالية، وذلك لحاجة الدولة إلى أجهزة ومنظمات لإداراتها[1].

وقد كان ظهور الرأسمالية الفردية كرد فعل لحالة الفرد المزرية الناتجة عن حكم الإقطاع من الكنيسة والعصور المظلمة، وقد تبلورت الرأسمالية أكثر على يد "جون ستيورات مل" 1873م، وقد رأى أن البيروقراطية لم تعد دلالتها على الجهاز الإداري في الدولة، بل أخذت دلالات ومعاني مختلفة فهي شكل من أشكال الحكم، أو صفة تطلق على نظام حكم تميزاً له عن الأنظمة الأخرى كالديمقراطية والارستقراطية[2].

ثم جاء "هربرت سبنسر" 1902م وحاول الدفاع عن المبدأ الفردي و"الحرية الفردية" استناداً إلى "أسس علمية" ضد تدخل "الدولة"، وتنسب له نظرية "النشوء والارتقاء" التي ترى أن الارتقاء يكون في جميع مسالك الطبيعة من نبات وحيوان وكذلك الاجتماع الإنساني وما يتصل بهذا الاجتماع من شئون تتعلق بالأخلاق السياسية، الفنون، العادات وإنما يقوم على أساس واحد وهو "الانتقال" من التماثل والتشابه إلى التباين وعدم التجانس وهذا ربما يفسر التحول من الإقطاع والزراعة إلى الصناعة وتقسيم العمل والتخصص.

ويرى سبنسر أن المجتمع هو "كائن حي" كـ "الفرد"[3] مزود بجهاز تغذية يتمثل في هيئاته وطبقاته المنتجة، ومزود بدورة دموية تتمثل في نظم التنويع وطرق المواصلات، وجهاز هضمي وإخراجي وهو الاستهلاك، وجهاز عصبي وهو الجهاز التنظيمي والإدارة التي تتولى قيادة المجتمع والإشراف على مصالحه[4].

---

(1) علي، معن حمدان (2006م). مفهوم البيروقراطية. مجلة النبأ، العدد 80، ص 80.

(2) علي معن حمدان. المرجع السابق، ص81.

(3) كان سبنسر ضد الاغتراب التي خلقته الرأسمالية والبيروقراطية ويرى أن التطور الطبيعي للمجتمع لا يجب ضمنياً أن يجعل الفرد مغترباً.

(4) أكرم، حجازي. الموجز في النظريات الاجتماعية التقليدية المعاصرة، موقع الكتروني.

- التحولات العلمية:

وقد ظهر على يد "سان سيمون" 1825م، صاحب "النظرية الوضعية" فكر جديد ينادي بالعلمية والعقلانية والحرية، ونبذ الدين وأفكار اللاهوت والميتافيزيقيا والعلوم التجريدية، وقال سيمون: إن "الأمة العاملة" ستظهر عندما تتخلى عن الدين والانغلاق وتصبح متحررة، وطالب بتطوير الدين ليواكب المستجدات والمتغيرات خصوصاً وأن المجتمع بدأ يتحول للعلمية والصناعة. والدين كما يرى يشجع على "الفراغ" فكان لابد من إكسابه معنى جديد ليحث على "العمل"، فالعمل يساعد على خلق القيم. واعتمد على مبدأين الأول علمي في تناول الظواهر بطريقة علمية، والثاني علماني وفيه تحييد وإقصاء للدين[1] لذلك فـ"الوضعية" جعلت من "العقل" "قوة محافظة" لأنها تصورت أن مهمتها الأولى هي "تحليل ما هو موجود على ما هو عليه"، و"قبول الواقع واتخاذ موقف ايجابي منه"[2].

وكانت أراء سيمون أرضية صلبة وقف عليها تلميذه "أوجست كونت" 1857م الذي قال بأن هناك "فوضى عقلية" ناجمة عن أسلوبين متناقضين في "التفكير" وهما: "الأسلوب العلمي" و"التفكير الديني" للظواهر. وتساءل عن كيفية التوفيق بينهما؟ وقال بقانون "الأدوار الثلاثة" وهو أن العقل الإنساني "التفكير الإنساني" انتقل في إدراكه لكل فرع من فروع المعرفة في ثلاثة أدوار وهي الدين - الطبيعة - الدور الوضعي "العلمي"، لذا يرى أن السبيل "للخروج" من هذه الفوضى هو: "تعميم المنهج العلمي العقلاني المحسوس" وجعله منهجاً كلياً عاماً وشاملاً لدراسة كل ظواهر الكون [3]، وإلغاء الدورين الآخرين نهائياً.

---

(1) روبيرتس، وهايت،(2004م) مرجع سابق.

(2) زكريا فؤاد (2005م). هربرت ماركيوز. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ص20.

(3) أكرم، (2000م). مرجع سابق.

بمعنى أن كونت يرى أن "المجتمع الإنساني" يجب أن "يُـدرس" بنفس الأساليب الدقيقة المضبوطة التي "تُدرس" بها "العلوم الطبيعية"، وهذا في ظاهره يبدوا "مغرياً" لكل من يحرص على تقدم العلوم الإنسانية، إذ أنه يُخضع المعرفة التي تتخذ من الإنسان موضوعا لها لنفس الشروط المنضبطة التي تخضع لها "العلوم الطبيعية" ويجعل لفكرة القانون الضروري الشامل انطباقاً على مجال المجتمع البشري الذي ظل حتى ذلك الحين يعد مستعصياً على كل قانون.

ولكن قليلاً من التعمق كفيل بأن يكشف أن وراء هذه الغيرة المتحمسة على المضي قدماً بدراسة الإنسان هنالك "سعي خفي" إلى الحيلولة دون وقوع أي "تغيير ثوري" في نظام المجتمع،حيث يتم دراسة الظواهر في المجتمع وتحليلها ووصفها بطريقة علمية وبأكبر دقة على أن يتم ذلك في إطار وجودها كأمر "واقع" لا سبيل للاعتراض عليه أما محاولات "الثورة" على هذا الواقع وتغييره من جذوره فهي توصف بأنها "غير علمية"[1] وهو وصف لا يعود غريباً مادام النموذج الوحيد للعلم في نظر الوضعية هو أنموذج العلم الطبيعي، وهذا يعني أن الوضعية حاربت "الثورات" والتغييرات بإسم "العلم"[2].

(1) هذه النظرة كانت ضد استخدام المنهج العلمي الذي يناسب العلوم البحتة مثل الفيزياء والكيمياء، لا تناسب دراسة العلوم الانسانية، ومن وجهة نظرهم أن المجتمع نفسه مغترب وتطبيق المنهج العلمي عليه هو تطبيق يخرج لنا نتائج مغتربة ومن الخطأ إخضاع الانسان لهذه النتائج. حيث مثلاً يقول (فروم) في هذا المجال: أن هذا المجتمع مغترب، ونظريات التحليل النفسي هي نتاج لهذا العصر المغترب.

(2) زكريا، فؤاد (2005م). مرجع سابق، ص 22.

الفصل الخامس
الاغتراب عند هيجل وماركس

- الاغتراب عند هيجل 1770 - 1831م:

اهتم هيجل في معظم مؤلفاته بمفهوم الاغـتراب حتى أطلق عليه أبو الاغتراب حيث أنه أول من استخدم هذا المفهوم بوضوح في كتاباته، وبصفته فيلسوفاً فقد أشار إلى أن هناك "شرطين" مسبقين للفلسفة وهما:

- وجود "كُلّية" للأشياء[1].

- وجود "وعي منفصل" عن هذه "الكلية".

ومهمة الفلسفة هنا هي "الربط" بينهما أي إرشاد "الوعي" إلى وحدة "كلية جديدة" من خلال "العقل" تكون أكثر "وعياً".

إذاً انطلق هيجل من (الكل والجزء)، فالفرد "وهو الجزء " يحقق "ذاته" من خلال "وعيه" بكليته و"اندماجه" في هذا الكل "والكل هنا هو المجتمع"، والفرد دائماً جزء لا يتجزأ من هذا الكل، "فالكلية والفردية" هما من سمات الإنسان عند هيجل[2].

---

(1) الكل والفرد، الإنسان والمجتمع، وجهان للوجود الروحي عند هيجل، فالوجود الجزئي يتجسد في الأفراد، والوجود الكلي يتموضع في جوهر اجتماعي وبذلك تتكامل الروح في وحدة" الفردية بالكلية".

(2) الإنسان عند هيجل كائن له سمات عقليه واجتماعية" أي له علاقة بالمؤسسات الاجتماعية" =

أيضاً حاول هيجل أن يستوعب ما هو "قائم" من أوضاع ثم "يبني" عليها موقفاً أكثر اتساماً بـ "التعقل" إزاءها. وينطلق هيجل من أن كل ما هو "قائم وواقعي" " عقلاني"، وكل ما هو "عقلاني" "واقعي", فكل شيء يخضع "القانون".

وبما أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه فهو ينتمي للجماعة التي يعيش بين ظهرانيها، فالفرد عندما يعيش في دوله ما فهو جزء منها كعضو في الجسد الحي فهو "جزء " لا يتجزأ من "الكل"، والدولة إنما هي الكل الذي يجمع هؤلاء الأفراد وبالتالي تشكل كياناً واحداً ينتمي إليه الفرد[1].

لذلك فإن اجتماع هؤلاء الأفراد ينتج عنه "الناتج الإنساني" المهم وهو البنية أو "البناء الاجتماعي" المتمثل في "علاقات المجتمع وعلاقة الفرد مع المؤسسات في المجتمع والدولة"، وهذا "البناء الاجتماعي" إنما هو كيان "عقلي" أنتجته عقول الناس ولم يأتِ فجأة فهو امتداد لتطور العقل وفقاً للقانون المذكور فبما انه أصبح واقعاً موجوداً فهو في الأساس شيء معقول.

والفرد هو أحد ممثلي هذه الدولة الذي يولد ويعيش ويموت فيها والذي يفترض هيجل بأنه - أي الفرد - يتوحّد "تلقائياً" مع المجتمع والدولة في علاقة وحدةٍ فوريةٍ وكاملةٍ - أي وحدة بين البناء الاجتماعي والفرد -.

إذاً الفرد أحد جوانب طبيعته هي الفردية أما الجانب الآخر فهو الكلية، والبنية الاجتماعية هي كليه في عالم التفاعل بين الأفراد، وإذا أراد الفرد أن يحقق "الكلية" فانه ينبغي عليه أن يجعل نفسه "متوافقاً" معها وأن يحيا بما يجاريها وهو شيء جوهري بالنسبة للإنسان، فالنظام الاجتماعي يحقق الأفراد فيه بصفة فعلية جوهرهم الخاص وكليتهم الداخلية.

= والمؤسسات الاجتماعية إنما هي نتاج عقول الناس. لذا يفترض أن يتوافق عقل الفرد مع نتاج عقول المجتمع (عقل. وعقل كلي. من المفترض أن يتوائما كما يرى هيجل)

(1) لذلك فالهوية النهائية للفرد عند هيجل هي صورته كممثل او عضو في هذا المجتمع.

ولكن عندما توجد "الصراعات" يرجع الإنسان إلى ذاته بعيداً عن هذا الواقع و"يكف" عن "التطابق" مع البناء الاجتماعي و"يقصر" تطابقه على "ذاته هو" وسمات شخصيته، حيث يظهر الفرد متميّزاً ومستقلاً،وبالتالي تصبح ذاته - عند هيجل - " منحرفة" عن "وجودها الأساسي"، أي يحدث "انفصال" بين "عقل" الإنسان - لكون الإنسان "عقل" عند هيجل - وبين "العقل الكلي" الذي هو البنية الاجتماعية للجماعة التي يعيش معها،وبالتالي يحدث "تنافر" في علاقة الفرد مع البناء الاجتماعي حيث يصبح البناء الاجتماعي الذي كان يعيش فيه الفرد ومتوحداً معه هو "شيء آخر" بصورة كلية، فينشأ "الاغتراب" حينما يطرأ "تغيراً" في مفهوم الشخص عن "ذاته"[1]،و ينشأ هنا عدم "تطابق في الوعي" لدى الفرد بين ذاته وبين البناء الاجتماعي الذي يعيش فيه وهذا الوعي "ضروري" حتى يحدث "الاندماج" مرة أخرى في هذا المجتمع بحيث يكون هذا الاندماج أكثر "تسامياً ووعياً" - كما سنرى لاحقاً -.

إذاً يفترض هيجل أن الفرد يكون مندمجاً في هذا المجتمع وعندما لا يتوافق الفرد مع هذا المجتمع يحدث الاغتراب... أي أن الاغتراب يحدث عندما يشعر الفرد بان هناك "انفصال" بينه وبين البناء الاجتماعي (اغتراب الذات) عندها يشعر الفرد بان البناء الاجتماعي شيء "خارج" عنه منفصل عنه(كون الإنسان عقلاً والبناء الاجتماعي بكونه عقلاً كلياً و عندما ينفصلان يشعر الفرد بـالاغتراب لأنه يفتقد الكلية ويسفر عن ذلك الاغتراب[2]) بينما من المفترض أن يكون الفرد في الوضع الفعلي له متفقاً مع طبيعته الجوهرية وإلا أصبح مغترباً، وهذه تسمى عند هيجل بـ"الانفصال" وهي "غير مقصودة".

---

(1) الاغتراب لدى الفرد عند هيجل هو وضع يحدث عندما يطرأ تغير في مفهوم الشخص عن ذاته.

(2) الاغتراب عند هيجل هو ظاهرة من ظواهر العقل، أما عند ماركس كما سنرى فهو ظاهرة اجتماعية تظهر في سياق العلاقات الاجتماعية في النسق التاريخي المحدد.

أما بالنسبة لـ "قهر" هذا الاغتراب - عند هيجل - فان الفرد عندما يصبح غريباً عن البناء الاجتماعي فانه توجد هوة تفصل الفرد عن كليته، فالفرد هنا يقهرها عن طريق وعيه بكليته التي يريد تحقيقها لذا فانه يتخلى عن ذاته من أجل الاندماج مرة أخرى مع البنية الاجتماعية وعندما يتم هذا الاندماج يكون أكثر وعياً، لذا فهنا التخلي أو التنازل أو التسليم فهو مقصود من الفرد لأنه يحول دون وجود الاغتراب وهذا هو قانون نفي النفي عند هيجل[1].

ويرى هيجل الاغتراب في شكلين هما الانفصال والتسليم[2], فالانفصال هو ما تحدثنا عنه في القسم الأول، أما التسليم فهو قهر الاغتراب.

- هيجل والعمل:

الملكية الفردية عند هيجل هي التجسيد الأول للحرية فبوجود هذه الملكية يستطيع الإنسان أن يتحرك فيها بصورة متحررة ومستقلة عن غيره من خلال الإنتاج حيث يحول طاقاته إلى شيء (إلى ذات قائمة) عن طريق النشاط الإنتاجي (الإنتاج وتحقيق الذات)

والعمل عند هيجل هو (تعاقد) يقدّم فيه الإنسان عمله مقابل أجر، لبعض الوقت.

فالذات عند هيجل شمولية ويقول بأنه لا بأس أن أعطي ساعات لشخص اعمل معه، أي انه بوسعي أن أعطي شخصاً ما استخدام قدراتي مقابل تعويضي من الآخر الذي هو على استعداد لإعطائي إياه، ومن ثم فإن باستطاعته توجيه نشاطي وفق ما يراه ملائماً وبذلك فإن العمل يعكس اهتماماته وليست اهتماماتي. (شاخت)

---

(1) شاخت، مرجع سابق، ص 97.

(2) الانفصال: مأخوذة من الاغتراب الديني (الانفصال عن الله)، أما التسليم فمأخوذة من فلاسفة العقد الاجتماعي.

ويرى أن اغتراب الإنسان ناتج عن اغتراب العمل الإنساني الذي له سببان هما[1]:

1. جدليات الحاجة والعمل: بمعنى أن حاجات الإنسان تسبق دائماً المصادر الاقتصادية المتوافرة، لذا يسعى دوماً إلى العمل لإشباع هذه الحاجات من غير أن يصل في النهاية إلى التعادل بينهما.

2. إن الإنسان حين يعمل وينتج فإنما يحقق في الخارج الأفكار التي تدور في الأصل في ذهنه، فالعمل ما هو إلا تحقيق ما في الذهن وتخارجه لأن النتاج وكل ما يعمل الإنسان يخرج من نفسه وينفصل عنها.

ومن هنا كان كل عمل الإنسان بالضرورة هو عمل مغترب، لأن الإنسان كان يشارك قديماً سواء في مجتمع الصيد - الرعي -الزراعة البسيطة) في كل خطوة من خطوات الإنتاج، بما في ذلك صنع أدوات العمل نفسها كالعصا وغيرها، لكن ظهور الصناعة وتقسيم العمل والتخصص عزلت الإنسان عن العملية الإنتاجية بجميع أشكالها وعناصرها، ولم يعد يعرف العامل أهمية الدور الذي يقوم به في عمله الجزئي الذي يمارسه لذا انفصل عن عملية الإنتاج الكلي[2].

ويرى هيجل أن الاغتراب يحدث عندما يشعر الفرد بأن عمله لا يشبع حاجاته ولا يحقق ذاته، فيحدث هنا انفصال بينه وبين عمله، ولقهر هذا الاغتراب يرى هيجل أن العامل يجب أن يعي أن عمله من اجل حاجاته الشخصية هو في نفس الوقت تلبيه لحاجات الآخرين بقدر ما هو إشباع لحاجاته[3]، وأن الفرد لا يبلغ إشباع حاجاته الشخصية إلا بفضل عمل الآخرين، وبما أن الإنسان المفرد في عمله المفرد يحقق عملا كلياً، فإنه بهذا الشكل يحقق نفسه من خلال هذه الكلية.

---

(1) (بيطار،2001م،30)

(2) ابوزيد، مرجع سابق، ص8

(3) لاحظ العودة إلى مسألة الجزء والكل مرة أخرى.

وإذا وعى الفرد بكلية عمله الفردي، وأن العمل يحقق رغباته من خلال الكلية وليس الفردية، وقام بالتسليم بذلك فهو هنا يقهر الاغتراب ويندمج في العمل اندماجاً أكثر وعياً [1]

وينتقد هيجل المكننة في العمل في المجتمع الصناعي حيث يرى[2]:

إن المكننة التي ينبغي أن تحرر الإنسان من عناء العمل تجعله عبداً للعمل الذي يمارسه. وكلما ازداد سيطرة العامل على عمله، كلما ازداد فقداناً لكل قوه. فالآلة تقلل الجهد والعناء بالنسبة للكل فقط، لكنها لا تفعل ذلك بالنسبة للفرد، فزيادة المكننة تساعد على زيادة الإنتاج، ولكن زيادة الإنتاج في نفس الوقت تقلل من قيمة منتجات العمل في السوق، وبالتالي تقلل من قيمة العمل ذاته وتهبط بالإنسان إلى مستوى التابع للآلة.

وبالتالي فإن هيجل يرى أن الاغتراب هو في البداية شعور بالانفصال بين عمل الفرد والفرد ذاته، وأنه لا بد من الوعي بكلية العمل حتى يقهر هذا الاغتراب، أي أن الاغتراب عنده هو في المقام الأول انفصال ثم بعد ذلك يتم قهر الاغتراب عن طريق التسليم والاندماج الواعي.

ويركز هيجل على العمل ويعتبر بأنه هو القوة الحاسمة في تطور الحضارة، وأن عملية العمل هي سبب الأنواع المختلفة للتكامل، وهي التي تتحكم في كل الأشكال التالية للجماعة: الأسرة والمجتمع المدني والدولة.

فالفرد يشبع حاجاته بعمله، ولكن ليس بالناتج الخاص لعمله، فلا بد لهذا الناتج لكي يلبي حاجات الفرد من أن يصبح شيئاً غير ما هو عليه، إن الموضوع الجزئي للعمل أي عمل الفرد يصبح في عملية العمل موضوعاً كلياً، كذلك فإن الكلية تحور الذات القائمة بالعمل أي العامل ونشاطه الفردي، فهو يضطر إلى أن يدع جانباً ملكاته ورغباته الخاصة.

---

(1) شاخت، مرجع سابق، ص110.

(2) ماركوز مرجع سابق: ص100

إن عمل كل فرد يفترض أن يكون كلياً بالنسبة لحاجات المجتمع، ولا يكون للعمل من قيمة إلا بوصفه نشاطاً كلياً فقيمته تتحدد بما يكوّنه العمل للجميع، لا بما يكونه للفرد ذاته[1].

إن عمل الفرد من اجل حاجاته الشخصية هو تلبيه لحاجات الآخرين بقدر ما هو إشباع لحاجاته الشخصية، والفرد لا يبلغ إشباع حاجاته الشخصية إلا بفضل عمل الآخرين، وبما أن الإنسان المفرد في عمله المفرد يحقق عملا كلياً ولكن بدون أن يعي ذلك، لذا فهو يحقق أيضا العمل الكلي مع أنه موضوعه هو، وهو الآن يعيه، الكل يصير ككل نتاج عمله الذي من أجله يضحي بنفسه، وبهذا الشكل هو ينال نفسه من هذا الكل.

- الاغتراب عند ماركس:

يرى ماركس بأن الفلسفة يجب ألا تكتفي بفهم العالم، بل ينبغي أن تعمل على تغييره[2]، وقد انتقد هيجل بأنه بالغ في التجريد، وأنه اقتصر إنسانية الإنسان في أنه كائن اجتماعي وأهمل أنه كائن حسي.

ينطلق ماركس من عدة منطلقات في نظريته وهي:

1. أن هناك "ثلاثة سمات" تمثل "الإنسانية" عند ماركس وهي: الفردية والاجتماعية والحساسية المهذبة[3].

2. ينطلق من "الواقع" فهو ليس تجريدياً مثل هيجل، أي أنه ينطلق من الفرد وليس من المجتمع لأن الدولة والمؤسسات إنما وجدت في الأساس من أجل الفرد، والمفروض أنها تعبّر عن الفرد.

---

(1) عباس، مرجع سابق، ص74.

(2) زكريا، مرجع سابق، ص12.

(3) حماد، مرجع سابق، ص44.

3. أن "الإنتاج هو العمل"، والحياة المنتجة[1] هي حياة الإنسان وهي ما تميّزه عن الحيوان لما فيها من إبداع وتحقيق للذات ومتعة وإشباع للحواس ولها جانب اجتماعي هو "التواجد برفقة الآخرين".

4. أنه يجب الوقوف ضد المشكلات التي تفرّق العالم. والاتحاد ضدها والثورة عليها.

تفترض نظرية ماركس وجود سمات معينة للحياة الإنسانية، تميّزها عن الحياة الحيوانية، والسمة الأساسية هي أن بمقدور البشر تغيير بيئتهم، فقد غيروا وجه الأرض بطريقة منظمة ومستمرة في حين أن حيواناً مثل الحصان على سبيل المثال ظل يتبع نفس دورة الحياة اليومية من قرن إلى آخر، ولم يكن له مثل التأثير الذي خلّفه الإنسان.

وعملية تحويل البيئة هذه هي جهد جماعي، فهي تقتضي من البشر العمل في جماعات، وفي أثناء تحويلهم لبيئتهم فإنهم تلقائياً يحولّون أنفسهم أيضاً.

وكما أن البشر يغيرون بيئتهم الاجتماعية، فإنهم لا بد كذلك من أن يغيروا من أنفسهم أيضا. فسكان المجتمع الصناعي بشر يختلفون عن أولئك الذين ينتمون إلى المجتمع ما قبل الصناعي. فمثلاً تُطوِّر قيادة الإنسان للسيارة مجموعه مختلفة من الصفات عن تلك التي يطورها ركوب الخيل وخلاصة ذلك: أن البشر يخلقون مجتمعاتهم ومجتمعاتهم تخلقهم أيضاً.

ويحدث الاغتراب بشكل عام حينما تسيطر البيئة الاجتماعية أو البنى الاجتماعية التي خلقها الإنسان بيده عليه. ولقد حدد ماركس بعض جوانب الاغتراب التي تنطبق على المجتمع الرأسمالي حيث ينفصل البشر عن ناتج

---

(1) الناتج الإنساني عند هيجل هو البناء الاجتماعي. لذا يحقق الفرد ذاته من خلال نشاطه الفردي من خلال دوره في هذا النشاط الكلي للمجتمع... بينما هيجل ينطلق من الفرد ويرى أن الناتج الإنساني هو (ناتج عمل الفرد) الذي يفترض انه يحقق ذاته وإنسانيته فيه.

عملهـم ولا يسـيطرون عـلى مـا ينتجـون وينفصلـون - يغتربـون - أيضـاً عـن بعضهـم البعـض، وحينهـا تفقـد جماعـات العمـل معالمهـا وتنقطـع عـن قدرتهـا عـلى العمـل واتخـاذ القـرارات، بـل وتبـدأ هـذه الجماعـات كـما لـو كانـت مجـبرة عـلى العمـل مـن قبـل أنـاس آخريـن. وهـذه الحالـة هـي السـائدة في الكثـير مـن الأحيـان. إذاً فالاغـتراب لديـه هـو حالـة يصبـح فيهـا البـشر دمـى للنظـم الاجتماعيـة التـي صنعوهـا بأيديهـم[1].

يرى ماركس أن الفرد يجد نفسه مواجهاً بالعالم الخارجي (العالم الحسي الخارجي) وهو المادة التي منها ومن خلالها (تنتج الأشياء) والشيء المُنتج هو ناتج العمل وهو الناتج الذي ينتجه الفرد من عمله هو تموضع للعمل بحيث يصبح العمل موضوعاً ويتخذ وجوداً مستقلاً خارجيا عن العامل.

والإنتاج عند ماركس هو النشاط المباشر للفردية ومن خلال الإنتاج للموضوعات يجد الفرد نفسه وذاته.

ويرى ماركس أن الدولة ومؤسساتها يفترض أنها لم تنشأ إلا من أجل هذا الفرد، وبالتالي يفترض من ضمن ما يفترض أن يكون العمل في هذا المجتمع هو نشاط يحقق من خلاله الفرد ذاته ويطوّر بحرية طاقاته الروحية والعضوية، وأن يلبي العمل إنسانية الإنسان، ويكون إشباعاً لحاجة وليس وسيلة من خلالها يشبع حاجات أخرى.

ولكن على صعيد الواقع - كما يرى ماركس - أن العمل لا يحقق شيئاً من هذا، فما ينتجه الفرد (إنتاج الفرد) لا يحقق ذاته ولا طموحاته ولا حتى إنسانيته، فعمل الفرد الذي ينتجه ويضع فيه ذاته وطاقاته يحكمه شيئان[2]:

---

(1) كريب، ايان (1999م) النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس. الكويت: سلسلة عالم المعرفة ع 244، ص298.

(2) إسكندر، مرجع سابق، ص187.

أولاً: صاحب العمل:

لأن ناتج عمل الفرد لا يعود على هذا الفرد بالمنفعة المناسبة مباشرة، بل يعود بالمنفعة الكبرى لصاحب العمل ويضطر العامل لأن يخضع لسيطرة صاحب العمل.

ثانياً: أن العمل نفسه تحكمه قوانين اقتصادية:

مثل حركة السوق والأسعار، هذه القوانين التي يخضع لها عمل الفرد نتيجتها الحتمية بالنسبة للعمال - كما يرى ماركس - هي التسول والموت جوعاً.

وبالتالي فإن العمل نفسه مغترب، والالتحاق بالعمل في ظل هذه الظروف هو تسليم مسبق بالانفصال والاغتراب عن العمل. والنتيجة الطبيعية لدخول الفرد في هذا العمل هو أن الفرد يصبح مغترباً وينفصل فيه عن عمله.

ويترتب على اغتراب وانفصال الفرد عن ناتج عمله انفصاله عن ذاته، لأن الفرد في ظل هذا العمل لا يحقق ذاته في عمله بل يلغيها، ولا يشعر بالارتياح بل بالتعاسة، ولا يُنمّي حريته البدنية والذهنية بل يدمّر جسده ويقتل ذهنه، وهذا العمل شيء مفروض عليه لا بديل له غيره فكل البدائل المتاحة هي مثل هذا البديل[1].

وعندما يغترب العامل عن عمله وعن ذاته فإنه يغترب عن الآخرين، لأن الروابط والعلاقات بين الأفراد والتي تميّز الإنسان عن غيرة يفترض أن تكون علاقات إنسانية، ولكن العلاقات في هذا العمل المغترب هي روابط نفعية ينظر فيها كل إنسان إلى كل إنسان وفق المستويات الإدارية والعلاقات الوظيفية التي يجد نفسه مدرجاً فيها بوصفه عاملاً، فالعاملون علاقتهم ببعض تصبح علاقة نفعية تقوم على المصلحة الذاتية وليست الحرية في أن يختار العبد سيداً له[2].

---

(1) شاخت، مرجع سابق، ص 148.

(2) شاخت، مرجع سابق، ص 152.

لذا عوداً على ذي بدء فان هذا العمل هو مغترب وينقص من إنسانية الإنسان عند ماركس (الفردية، الاجتماعية، الحساسية المهذبة):

- ففي مجال الفردية:

أصبح الإنسان مثل الحيوان ينتج ويكدّ تحت إجبار الحاجة العضوية، وبالتالي يفقد إنسانيته لأنه أضحى مثل الحيوان.

- وفي مجال الاجتماعية:

الحياة الحقة أن تعيش وسط الآخرين في حياة اجتماعية أصيلة، ولكن العمل ينزع هذه فيجعل الإنسان مركباً في علاقاته.

حيث من المفروض أن تكون علاقاته إنسانية لأنه كائن اجتماعي لكن العمل يحدد علاقات الإنسان مع مديريه وزملائه ويضيق خياراته.

- أما التمتع بالحساسية المهذبة:

فلن تتاح له فرصة لتنمية الحساسية الإنسانية لدية كالعين الحساسة للجمال بل ينزل لمستوى اقل من الإنسانية.

باختصار فإن ماركس يرى أن اغتراب العامل ناتج عن اغتراب العمل ذاته، ويفسر ذلك في أربع حلقات مترابطة(1):

1. يغترب العامل في عمله عما ينتجه أي انه يغترب عن نشاطه الإنتاجي (عن عمله الذي يقوم به) أي عن طبيعته لأن عمله لا يشكل في بيئته شيئاً ملموساً بالنسبة له، فكل ما يحصل عليه مقابل عمله هو الأجر (الراتب)، وفي واقع الأمر لا تتأثر بيئته بما ينتج فهو في الحقيقة مجرد عبد يعمل لدى سيده، لان الإنتاج الذي يحققه يكون إنتاجاً مستقلاً عن نطاقه (خارج نطاق من قام به) ويقف في مواجهته كقوة خارجية مضادة لمن أنتجها فالناتج ليس من نشاطه الحر التلقائي.

---

(1) اسكندر، مرجع سابق ص185.

2. بالتالي فهو يغترب عن ناتج نشاطه وينفصل عنه وبالتالي يغترب عما أنتج وهذا يقوده لأن يشعر بالغربة بينه وبين ذاته وقدراته وطموحاته وما يمكنه من أن يفعله.

3. ثم يبدأ يغترب عن وجوده ككائن نوعي روابطه الاجتماعية التي تميزه كانسان.

4. ثم في النهاية يغترب عن زملائه في العمل.

ومن هذه النظرية نجد أن ماركس ينتقد العمل السائد في المجتمع الرأسمالي، وأنه عمل مغترب، والاغتراب عنده بعكس هيجل هو تسليم مسبق بالانفصال، ويتحدث ماركس أيضاً عن الاغتراب عن الذات وعن المجتمع، لذا فنظريته أوسع وأشمل من نظرية هيجل، وإن كان يختلف عن هيجل في أن كتاباته ثورية وتؤيد تغيير الوضع القائم بعكس هيجل الذي يرى تبرير الواقع وما هو قائم، وقد تحدث ماركس عن انه من أسباب الاغتراب التقنية واستخدامها في العمل ولم تكن التقنية التي يتحدث عنها سوى بعض خطوط الإنتاج في بعض المصانع، ولكنه انتقدها وقال أنها تجعل من الإنسان خادم لهذه الآلات، وان هذه الآلات تزيد من عبودية العامل.

الفصل السادس

الاغتراب في علم النفس

تحدثنا أن أول مراحل الاغتراب هي اغتراب عن نفسه وذاته وقد عُرّف الاغتراب النفسي بأنه انفصال الانسان عن ذاته، ولا بد من الإشارة إلى وجود "جانبين" وراء كل اغتراب، هما "الذات" و"الواقع الخارجي"، فالذات هي التي تغترب وبغير واقع خارجي لا يكون هناك اغتراب للذات لكون الواقع الخارجي هو المسرح الذي تمارس عليه الذات هذا الاغتراب.

ففي الاغـتراب النفسي ينتقل الـصراع بين الـذات والموضوع من الواقع الخارجي إلى الواقع الداخلي "داخل النفس الإنسانية".

ويتعلق الاغتراب الذاتي بالذات الجوهرية "الأصيلة" للإنسان التي يريد الفرد أن يحققها وقد يخفق في تحقيقها والسبب في ذلك قد يعود إلى التفاوت بين ظروف الفرد الحقيقية وذاته الجوهرية. فحينما يفشل في تحقيقها يتضاءل مفهوم المرء عن ذاته وعن هويته يغترب عن ذاته وتظهر عليه أعراض التحريف للواقع ويعيش الواقع من خلال تصورات وهمية لا وجود لها إلا في خياله.

ويخلق هذا التباين بين مفهوم الذات عند الشخص ومفهوم الذات التي يرغبها الشخص الشعور بالاغتراب، فالمغترب يفقد ذاته الأصيلة ويحاول أن يندمج

مع المعايير المجتمعية، وتصبح النفس التي يعمل من اجلها المغترب ليست نفسه الذاتية بل الذات الاجتماعية وبالتالي يغترب الإنسان عن الآخرين نتيجة لاغترابه عن ذاته.

فالاغتراب هنا هو عبارة عن شعور الفرد بالانفصال السلبي عن ذاته أو عن مجتمعه أو كليهما، بمعنى آخر شعور الفرد بأن ذاته ليست واقعية ويقوم بتحويل طاقاته بعيداً عن ذاته الواقعية.

ويرى "فروم" إن الإنسان المغترب هو إنسان مريض من الناحية الإنسانية على الرغم من أنه يعدّ صحيحاً عقلياً بمعيار النظرة الحديثة للصحة العقلية، لان المجتمع مغترب، ونظريات التحليل النفسي هي نتاج لهذا العصر المغترب.

ويعرّف "فروم" الاغتراب بأن نمط من التجربة يعيش فيها الإنسان نفسه كغريب "غريب عن نفسه " أي انه لم يعد يعيش نفسه كمركز لعالمه وكخالق لأفعاله بل أفعاله ونتائجها تصبح سادته الذين يطيعهم أو الذي قد يعبدهم.

ويناقش "فروم" اغتراب الفرد عن ذاته، واغترابه في ظل وجوده مع الآخرين، واغترابه. في عمله[1]. ويرى فروم أن اغتراب الإنسان عن ذاته هو اغتراب عن ذاته "الأصيلة" والذات الأصيلة عنده تعني " التفرد، العقل" الحب، الإبداع" لها جميعاً أو لبعض هذه السمات مما يفضي إلى إحلال ذات زائفة "مغتربة" محلها، فهو يصف الإنسان الذي تخلى عن فرديته بأنه باع نفسه للحشد وللآخرين وأصبح يعيش كما يريدون لا كما يريد و"الآخرين هم الجحيم".

بينما يرى أن اغتراب الفرد في ظل وجوده مع الآخرين وارتباطه معهم لأن هذا الارتباط في نظره هو ارتباط وهمي وليس الارتباط الصحيح غير مبني على " الحب المنتج الذي يقيم العلاقة بين البشرية لأن الحب هو السبيل الأوحد للقضاء على كل تعارض بين البشر ويدمجهم في وحدة عليا، وأن الإنسان لا يستطيع أن يندمج مع الآخرين اندماجاً صحيحاً إلا إذا كانت ذاته أصيلة[2].

---

(1) حماد، محمد حسن (1995م). الاغتراب عند أيرك فروم. بيروت. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر. ص 37.

(2) حماد، محمد حسن. المرجع السابق. ص 109.

أما اغتراب عن العمل عند فروم فيرى أن العمل أو النشاط الإنتاجي هو قدره الإنسان على استخدام قواه، وتحقيق الإمكانات الكامنة فيه لأنها تضمن له أن يكون حراً لا تحكمه أي سلطة تنحكم فيه من هذه القوى.

وينظر فروم للعمل المغترب من جانبين:

- انتقد العمل الآلي الحديث والذي فقد تلقائيته وسحره وسيطرت عليه الروح البيروقراطية التي تتعامل مع كثير من أعداد كبيرة من البشر العاملين باغتراب تام فالمدير البيروقراطي يتعامل يجب أن يفقد مشاعره كإنسان طالما يمارس عمله المهني، ويجب أن يعامل البشر كأرقام أو أشياء وأصبح العامل يمارس عمله بتكراريه وبدون تفكير لان المديرين والمخططين يسلبون العامل حقه في التفكير. والنتيجة هي فرار العامل من العمل، أو إصابته باللامبالاة.

- الجانب الثاني هو نمو النشاط الفردي في العمل، فهي تجعل الفرد وحيداً في عمله وتضع قيوداً عليه، مما يزيد إحساسه بالعزلة والقلق فبدلاً من أن يكون العمل نشاطاً ممتعاً مع الآخرين أصبح واجباً وقيداً وتُسلط عليه أدوات الرقابة مما يدفعه نحو العمل والنشاط المسعور كنوع من الهروب الاضطراري.

كما ظهرت نظرية في الاغتراب في علم النفس قدمها "كينستون"[1] والتي انبثقت من خلال دراسته الشهيرة التي صدرت تحت عنوان اللاملتزم وكان يحاول أن يشخص على حد تصوراته ملامح الاغتراب للشباب في المجتمع الأمريكي مؤداه:

"أن الاغتراب يظهر في ثنايا المجتمعات تبعاً لاختلاف الأنماط الثقافية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات وأن الاغتراب يتضمن فيما يتضمنه معاني التشاؤم والتوتر والصراعات النفسية تبعاً لما تحدثه تلك الأطر من ضغوط لا يتقبلها الشباب ويصبح الاغتراب وفق هذا الاعتراض من قبل الشباب بمثابة

(1) Keniston, K. (1965) The Uncommitted. Alinted (1) Youth American society. Harcourt, Braco & World lne N . Y. p495.

الرفض لهذه المعطيات الثقافية والاجتماعية والسياسية ويكون هذا الرفض الواهم من وجهة نظره هو الخيط الأساسي الذي ينسج من خلاله بعض الأفراد تصوراتهم المعبرة عن السخط وعدم الانتماء والتهرب من تحمل المسؤولية فيفقد هؤلاء ذواتهم ويخسر المجتمع قدراتهم.

وقد حاول "كينستون" أن يحدد الخصائص التي تشكل ملامح المغترب والتي تدفعه إلى فقدان الثقة بمن حوله وتحرمه من توظيف إرادته والسعي إلى تحقيق أهدافه والانصياع المستكين لمشاعر التشاؤم والغضب على الوجه الآتي:

- فقدان الثقة في التعامل مع الآخرين.
- الإحساس بالقلق والتوتر النفسي.
- الغضب.. واحتقار التفاعل مع المواقف.
- ضياع القيم الجمالية في مقابل المسايرة لحركة الآلية وما يتبعها من عوامل مادية وتكنولوجية.
- رفض القيم الاجتماعية التي تضغط على إرادة الإنسان.
- الانسحاب وعدم تحمل المسؤولية.

وتمّثل نظرية اريكسون (أزمة الهوية) واحدة من أشهر النظريات وتعتمد على فكرة محورية هي (تحقيق الهوية "هوية الأنا" مقابل تشتت الأنا) وهو يعني موقف الفرد الواضح تجاه العالم وفهمه الواضح لدوره هو، ويرى أن ذلك أمر صعب للغاية في مجتمع سريع التغير، حيث الفجوة بين الأجيال تجعل أدوارهم المتوقعة مختلفة ويكون الاغتراب (تشتت الأنا) الناتج عن فقدان الفرد القدرة على تكوين وتطوير وجهة نظر متماسكة نحو العالم وموقف الفرد منه[1].

---

(1) رحاب. محمد أحمد (2007). الاغتراب وعلاقته بالتماسك الاجتماعي لدى طلبة الجامعة اطروحة غير منشورة، كلية التربية، جامعة المستنصرية.

ويعني أريكسون[1] بهذا الأمر أن الإنسان الفرد حتى يتوافق مع الآخرين يكوّن لنفسه مجموعة من الأهداف يعبّر من خلالها عن درجة وعيه بقدراته ومفهومه عن نفسه، ويضع الحسابات التي يتوقعها من الآخرين، وفي ضوء تقديره لكل هذه الأمور تتحدد هويته وما يصاحبها من عوامل تتمثل فيها الألفة والانتماء بحيث يستطيع التوصل مع المجتمع.

وإذا كانت "هوية" الفرد قد تشكلت اعتماداً ما ذكرناه، فنراه يتنازل عن بعض مطالبه في سبيل المجتمع، وبالتالي يتصرف هذا الفرد لأنه يستشعر قيمته بذلك ويحاول أن يدعم تلك القيمة، أما إذا لم يستطع الفرد أن يحقق هذه "الهوية" بشكل جيد فإنه يقع صريعاً للشعور بالعزلة والاغتراب, فالاغتراب هنا يكون بين الذات والواقع الخارجي[2].

بينما يرى "فرانكل" [3] أن الإنسان إذا وجد لحياته معنى أو هدف فإن وجوده له أهميته وله مغزاه وإن حياته تستحق أن تعاش، أي أن الاغتراب عنده هو تعبير عن غياب المعنى والجوع النفسي.

والإنسان يبحث عن معنى لحياته لأنها ذلك يعطيه قوة دافعة لتحقيق أهدافه. وهي القيمة يحصل عليها الإنسان من خلال تحويل "قوته وطاقاته إلى فعل" لأن الفرد بمثابة حزمة من الإمكانات التي تسعى إلى التحقق أو هو بمثابة مجموعة من القوى الضمنية التي لا بد من مراعاتها لكي يتجنب الإنسان مواقف الإحباط أو مواقف الاغتراب.

---

(1) Erikson. E (1968) identity Youth and Crisisi, W / W Norton & Company lnc. N . Y. p64

(2) سري، اجلال محمد (2003). الأمراض النفسية الاجتماعية، القاهرة. عالم الكتب.

(3) فرانكل فيكتور (1982)، الإنسان يبحث عن معنى. ترجمة: طلعت منصور. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

ويحدث الاغتراب من وجهة نظر فرانكل اعتماداً على الأمور التالية:

- عندما تفشل الفرد في إيجاد هذا المعنى يحدث فتخبو مع الزمن عزيمته في الوصول إلى المعنى الذي يريده.
- عندما يقع الإنسان فريسة للمسايرة والامتثال للآخرين فيعاني من الفراغ الوجودي الذي تظهر ملامحه من خلال الشعور بالملل وفقدان الثقة بالذات والإحساس بالضياع.
- عندما يتهرب الإنسان من تحمل المسؤولية نتيجة لعدم قدرته على مواجهة المواقف والصمود أمام المشكلات فيخسر وعيه بالالتزام بالمسؤولية وما يتعلق بها من إرادة تمكنه من التصرف الصحيح واختيار أهدافه بدقة ووعي وفهم.
- عندما يضع الإنسان الفرد بدائل مادية لإرادته المعنوية فيجعل المال أو اللذة محوراً رئيسياً وتعويضاً جوهرياً عن تحقيق الهدف الأسمى من إرادة الفعل التي تتطلع إلى الإنجاز الأفضل.

الفصل السابع
الاغتراب في علم الاجتماع

- نظرية اللا معيارية لدور كايم 1893م:

في علم الاجتماع.. كان علماؤه يبحثون عن التضامن الاجتماعي والتماسك الاجتماعي، وقالوا إن السؤال الذي سأله "ماركس": (ما الذي يفرقنا؟ فلنقضِ عليه) سؤال يجب عكسه ليصبح صحيحاً أي يجب أن نسأل (ما الذي يجمعنا؟ فلنحافظ عليه).

ويرى "دور كايم" أن الذي يجمعنا هي المعايير الاجتماعية والقيم (وهي مجموعة القواعد والأعراف الاجتماعية الضرورية للحياة الاجتماعية المنتظمة).

وأن الاغتراب حالة سلبية تحدث عندما تحدث حالة اللا معيارية، وتعني اللا معيارية "الظروف والهزات التي تمرّ بها بعض المجتمعات والتي تفرز عدم انتظام في الحياة الاجتماعية مما يؤدي إلى أن المعايير والقيم وهي بمثابة "المنارة" التي يتبعها الفرد في سلوكه تصبح هذه المنارة مترنحة أي غير ثابتة، مما يحدث حالة من اللا تناسق بين سلوكه والمعايير التي من المفترض أنها تسيّر هذا السلوك فتحدث اللا معيارية.

وقد ركز دور كايم في كتاباته عن تقسيم العمل على شيء مهم وحتمي وهو "التغير الاجتماعي" وربطه بتقسيم العمل، وعليه فقد قسّم المجتمعات إلى مجتمع يكون تضامنه "آلياً" لا يحتاج لتقسيم العمل ومجتمع تضامنه "عضوي" يحتاج لتقسيم العمل فيه لكبر حجمه وزيادة المعرفة فيه.

ودور كايم يتحدث في تقسيم العمل عن نوعين من "التغيير"، التغيير الطبيعي "السليم" الذي يكون فيه تقسيم العمل سليم (تقسيم عمل تواكبه معايير وقيم)، وتغيير "سريع" يصبح فيه تقسيم العمل مرضياً حيث تزيد فيه رغبات واحتياجات ومتطلبات الأفراد وهذه المتطلبات تحتاج لحرف ومهن جديدة وبسرعة، والإشكالية أن المعايير والقيم لا تستطيع مواكبة جميع هذه الحرف والمهن الجديدة، وبالتالي يصبح لدينا حرف ومهن بدون معايير وقيم وبدون ضوابط[1]. وهنا يظهر الاغتراب بسبب انعدام المعايير أو ضعفها أو عدم عدالتها وهو ما سنراه لاحقاً حيث ركز عليه علماء الإدارة كأحد أبعاد الاغتراب الوظيفي وهو " انعدام المعايير ".

- نظرية الضغط الاجتماعي لميرتون 1965م:

تتحدث هذه النظرية عن الاغتراب الاجتماعي بشكل عام، وترى أن من مظاهرة "الانسحاب" من "الحياة الاجتماعية"، وركز "ميرتون" مثله مثل دوركايم على أهمية التضامن والتماسك والولاء للمجتمع، ورأى أن الاندماج مع "أهداف المجتمع" و "سلوك الطريق الصحيح لتحقيقها" يتنافى مع الاغتراب، وان المغترب شخص "عاجز" عن تحقيق الأهداف وبالتالي ينسحب من الحياة الاجتماعية

ويرى ميرتون في نظريته أن المجتمع يتكون من بنائين ثقافي واجتماعي، فـ "البناء الثقافي" يحدد لنا "المعايير والقيم" في المجتمع ويحدد أيضاً "أهداف

(1) ارجع إلى كل من (طالب، أحسن مبارك (2008م). علم الاجتماع الجنائي. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (محاضرات غير منشورة). (محمد، محمد بن على(1982م). المفكرون الاجتماعيون: قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الاجتماع الغربي. بيروت: دار النهضة العربية). (الدقس، محمد (1987م). التغير الاجتماعي: بين النظرية والتطبيق. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع).

المجتمع" التي تصبح بالتالي "أهدافاً" لكل فرد من أبناء هذا المجتمع، أما "البناء الاجتماعي" فيحدد "السلوكيات المقبولة اجتماعياً" وكذلك يحدد "الوسائل المشروعة للوصول لهذه الأهداف"، وفي النهاية فالبنائين وجهين لعملة واحدة، والمفترض أنهما يعملان مع بعضهما معاً، وعملهما معاً يحافظ على "السلوك الاجتماعي"، ولكن المشكلة تكمن في:

1. حينما يستمر "البناء الاجتماعي" في تمجيد "الأهداف" دون الاهتمام "بالوسائل المشروعة" الموصلة لتحقيق هذه الأهداف.

2. حينما "يقبل" البناء الاجتماعي "النجاح في تحقيق الأهداف " خصوصاً المادية دون أن يسأل أو يتأكد من "مشروعية الوسائل التي أوصلت لتحقيق هذه الأهداف".

وهنا يحدث "انفصال" أو "انفصام" بين البناء الثقافي والبناء الاجتماعي، فيصبح البناء الاجتماعي في واقع الأمر "يُعيق" تحقيق "الأهداف" بـ "الوسائل المشروعة" "لكل" فئات المجتمع بل "يحصرها" على فئات معينة تملك فعلياً هذه الوسائل، وهذا يشكل "ضغطاً" على أفراد المجتمع لأنهم في الأساس "مشبعين" بقيم ومعايير المجتمع الذي يعيشون فيه، لذا يعيشون تحت هذ الضغط ويستجيبون له بالوسائل التالية:

1. الاستجابة الامتثالية:

وفيها يحقق الفرد الأهداف (المحددة عن طريق البناء الثقافي) عن طريق الوسائل المشروعة (المحددة عن طريق البناء الاجتماعي والمتناسبة مع قيم ومعايير المجتمع).

2. الاستجابة الابتداعية:

وهنا يقبل الفرد الأهداف لكنه يرفض الوسائل لأنها لا توصله للأهداف لذا يبتدع وسائل جديدة توصله للأهداف.

3. الاستجابة الروتينية أو الطقوسية:

وهنا يقبل الفرد بالأهداف، لكن لعدم استطاعته الوصول لهذه الأهداف يتخلى عنها لكنه لا يريد التخلي عن الوسائل الموصلة للأهداف وهنا تضيع الأهداف حينما يتخلى عنها، ويركّز الفرد عوضاً عن ذلك على الوسائل فقط، دون الاهتمام بتحقيق الأهداف، وبذلك تصبح "الوسائل" لديه هي "الأهداف بعينها"، ويرى أن "نجاحه" يقاس بمقدار "تمسكه بالوسائل" فقط.

4. الاستجابة الانسحابية:

يتأكد الفرد هنا أنه "لا يستطيع" تحقيق الأهـداف نتيجة لعجزة عن تحقيقها بالوسائل المشروعة، لذا "يرفضها"، ويرفض الوسائل لأنها لا توصله للأهداف وبالتالي "ينسحب" الفرد من "الحياة الاجتماعية"، وهذا يعني في واقع الأمر الهروب من الحياة الاجتماعية وهو ما يعني" الاغتراب" والانعزال والتشرد والإدمان والانتحار، فالاغتراب هنا هو في الأساس "اغتراب فكري".

5. الاستجابة التمردية:

وهنا "يرفض" الفرد الوسائل والأهـداف لكنه "لا ينسحب" من الحياة الاجتماعية بل يعمل على "تغيير" هذه الأهداف والوسائل بالعنف[1].

وهذا يعني أن الاغتراب هو أحد حالات الاستجابة عند ميرتون وتركز النظرية على أن أساس هذا الاغـتراب هو فكري عند الأشخاص ونتيجته هي الانسحاب من الحياة الاجتماعية وسببه هو عجز الفرد بإتباع الوسائل المشروعة في البناء الاجتماعي عن تحقيق الأهداف المحددة عن طريق البناء الثقافي في المجتمع.

---

(1) (طالب، مرجع سابق،2008م)

الفصل الثامن

الاغتراب في علم الإدارة

تعدّ دراسة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين "جزءاً" من دراسة موضوع "الاتجاهات" التي هي موضع اهتمام الباحثين في مجال "السلوك التنظيمي".

والسلوك التنظيمي هو علم "مهجن" يستمد كيانه كثيراً من علم النفس والاجتماع والسياسة والإدارة، وبالتالي فإنه أثناء محاولتنا تفسير الاغتراب سنجد أنفسنا نتناول نظريات في علم الاجتماع والنفس والإدارة وغيرها.

و"الاتـجـاهـات" هــي: مجموعة مرتبطة ومستقرة نسبياً من المشاعر والمعتقدات والنزوع السلوكي تجاه موضوع معين.

بينما "الاتجاهات نحو العمل" هي: المجموعة المرتبطة والمستقرة نسبياً من المشاعر والمعتقدات والنزوع السلوكي تجاه العمل نفسه، والظروف التي يؤدى فيها، والناس الذين يتعامل معهم[1].

(1) جرينبرج، جيرالد؛ وبارون، روبرت. (ترجمة: رفاعي، رفاعي محمد؛ وبسيوني، اسماعيل) (2004م) إدارة السلوك في المنظمات. الرياض: دار المريخ للنشر. ص 204.

وللاتجاهات ثلاثة مكونات[1]:

- معرفي:

ويعني مشاعر الفرد نحو موضوع الاتجاه من حب أو كراهية أو قبول أو رفض.

- إدراكي أو اعتقادي:

ويعني ما يعتقده الفرد عن موضوع الاتجاه بغض النظر عن مدى صحة أو خطأ ما يعتقده.

- نزوع سلوكي:

ويعني ميل الفرد للتصرف بطريقة تتوافق مع مشاعره واعتقاده نحو موضوع الاتجاه.

ويعبّر الاغتراب الوظيفي عن اتجاه "سلبي" للفرد نحو "الوظيفة" التي يشغلها[2].

- نظرية البيروقراطية لماكس فيبر(1864 - 1920م):

يرى "فيبر" أن الاغتراب يبدو في التحول نحو البيروقراطية[3] التي هي عبارة عن "سلسلة من القواعد التنظيمية التي يسير بموجبها الإدارة الصناعية"، وهي ضرورة لكل مؤسسة صناعية متقدمة، حيث أن البيروقراطية تفرض على العامل الالتزام بتطبيق القوانين والامتثال لها،رغم أنه في كثير من الأحيان لا يدرك معنى

---

(1) خليفة، عبداللطيف محمد؛ ومحمود، عبدالمنعم شحاته (1993م). سيكولوجية الاتجاهات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. ص12

(2) الكنعان، حمود بن صالح(2008م). المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي. الرياض: مجلة الإدارة العامة. م 48، (4) ص26.

(3) اشتهر ماكس فيبر 1920م واقترن اسمه بالبيروقراطية وكانت كتاباته تتويج لجهود من قبله، وقد أطلق البيروقراطية على كل تنظيم إداري له خصائص محددة سواء كانت منظمة أو دولة.

تلك القوانين، فيؤدي ذلك إلى اغترابه، ويؤكد فيبر أن كل أنواع البيروقراطية تؤدي إلى الاغتراب [1] وهناك دراسات أجريت حول علاقة البيروقراطية بالاغتراب منها دراسة عنوز(1999م) أكدت وجود علاقة بين الشعور بالاغتراب والبيروقراطية.

وركز في نموذجه البيروقراطي على عقلانية الوسيلة (فالتنظيم المثالي هو الذي يراعي في قيامه بأعماله أكثر الوسائل ملائمة - أكثرها كفاءة - لتحقيق أهدافه).

أي أن العقلنة [2]عند فيبر هي عقلانية غائية (أي عقلنة تستهدف تحقيق غايات محددة عن طريق تحويل كل الخطوات والوسائط إلى أدوات لتحقيق غاياتها) أي أبعاد كل العوامل التي تربك الأداء كالعوامل العريقة من الأيدلوجية والدينية بحيث تصبح الوظيفة في البيروقراطية لا تستمد مشروعيتها إلا من طابعها القانوني. وإذا كان بإمكان هؤلاء الأشخاص أو الجماعات والمنظمات أن يقوموا بتقدير أمثل لنتائج جميع الخيارات المتوفرة للتصرف فعندئذ يمكن القول إنهم يتصرفون بعقلانية.

و على خلاف "ماركس" رأي "فيبر" أن العجز هو حالة عامة ولا تقتصر على العامل، بل تتصف بها جميع العلاقات الاجتماعية، فيؤكد أن العامل والجندي والباحث والأستاذ الجامعي وغيرهم لا يسيطرون على وسائلهم ومنتجاتهم بفعل كونها مستقلة عنهم في كثير من الأحيان، الجندي لا يسيطر على وسائل العنف،والباحث في مركز الأبحاث لا يسيطر على وسائل البحث وموضوعاته وغاياته وتوظيفاته، والمواطن عاجز تجاه الدولة حتى في المجتمعات الديمقراطية، فهي التي

---

(1) الدقس، مرجع سابق، ص252

(2) ميّز فيبر بين أربعة أنواع من الفعل:

1. الفعل التقليدي.
2. الفعل العاطفي.
3. الفعل الموجه نحو غاية عليا.
4. الفعل الموجه نحو هدف عملي دنيوي وهذا هو الفعل العقلاني بأسمى معانيه. (كريب، مرجع سابق، ص 110).

تسيطر عليه في واقع الأمر، وليس هو الذي يسطر عليها،لقد اكتسبت الدولة مناعة تمّكن الحاكم من التعالي على شعبه حتى عندما يكون منتخباً من قِبله، فالدولة لا تشرك المواطنين حقاً في صنع القرارات المهمة، وكثيراً ما يتفاجأ المواطن بالقرارات والأحداث السياسية بما فيها تلك التي يكون لها تأثير كبير في تقرير مصيره[1]

ويرى فيبر أن البيروقراطية تجعل العلاقة بين الموظفين ومنظماتهم تسير في خط متصل حيث تبدأ بالأسلوب التعسفي الذي من خلاله يعامل الموظفون كالآلات إلى الأسلوب التعاوني حيث يشجع الموظفون إلى النظر إلى أنفسهم على أنهم جزء من المنظمة التي يعملون فيها وبالتالي فإنهم يسعون إلى التوحد مع أهداف المنظمة[2]

وتحدث "مانهايم" (1893 - 1947م) من بعده عن العقلانية الوسيلية أو الوظيفية كما أطلق عليها ورأي أن المجتمع يأخذ في تنظيم أعضائه باضطراد بالرجوع إلى التحقق الأكثر كفاءة للغايات، ومن ثم تزداد العقلانية الوظيفية وما يواكبها من تدهور موازٍ للقدرة على التصرف بذكاء في المواقف المختلفة.

وفي الجانب الآخر كانت نظرية اتزيوني 1961م وهي نظرية إدارية تتناول الولاء الاغترابي في المنظمات وتعد الإطار المرجعي لبعض كتابات الباحثين في الولاء التنظيمي منذ أن قُدّمت النظرية حتى الآن، فقد اهتمت بدراسة" طبيعة تواجد الأفراد في المنظمات وطبيعة اندماجهم فيها"، لذا فتواجد الأفراد في المنظمات قد يأخذ شكلاً ايجابياً وهو الولاء وقد يأخذ شكلاً سلبياً وهو الاغتراب،لذا فهو ينظر للولاء على أنه "ناتج " من استخدام القوة مع هؤلاء الذين تُمارس عليهم القوة

---

(1) بركات، حليم (2006م). الاغتراب في الثقافة العربية: متاهات الانسان بين الحلم والواقع. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ص42.

(2) هيجان، عبد الرحمن أحمد (1998م). الولاء التنظيمي للمدير السعودي، الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص31

من اجل تحقيق الامتثال(الطاعة)، الذي هو ضرورة أساسية لتحقيق التطابق أو التوافق مع الأهداف التنظيمية.

وقد استخدم "اتزيوني" الطاعة والإذعان كأساس لتصنيفه للمنظمات، حيث يرى أن الإذعان بأنه" الكيفية التي يذعن فيها المشاركون في المستويات الدنيا في المنظمة إلى أوامر وتوجيهات المسئولين فيها، ويُعبر عن الإذعان من خلال قيام الأفراد بواجباتهم الوظيفية في المنظمة"[1].

ويرى أن هناك ثلاث أسس للسلطة وهي (الإجبار، المكافأة، الانصياع للقيم)، وهناك ثلاث أسس للإذعان وهي: (أخلاقي، ونفعي، واغترابي)، وحاصل 3في 3 هو تسعة أنواع من المنظمات[2]

ويرى اتزيوني أن الاندماج هو " الشحنة العاطفية في التوجهات التقديرية بين فرد معين لموضوع معين موصّفة في مصطلحات "الشدة" و "الاتجاه"، وتتراوح "قوة" الاندماج في المنظمات ما بين مرتفع إلى منخفض، أما اتجاه الاندماج فهو اتجاه ايجابي وسلبي، فالاتجاه الايجابي هو الولاء التنظيمي "أي قوة التوجه الايجابي للأفراد نحو المنظمة"، والاتجاه السلبي ويعبر عنه بالولاء الاغترابي "ويمثل قوة التوجه السلبي للأفراد نحو المنظمة"[3] كما في الشكل رقم (1):

---

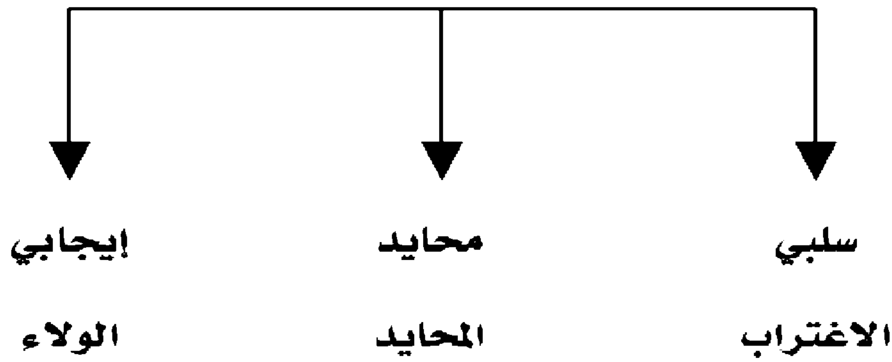
(1) هال، ريتشارد. (ترجمة الهاجري، سعيد). (2001م). المنظمات، هياكلها، عملياتها، مخرجاتها. الرياض: مركز البحوث بمعهد الإدارة العامة، ص99.

(2) هال، مرجع سابق، ص100.

(3) درويش، محمد أحمد(2008م). نظرية الالتزام التنظيمي. القاهرة: عالم الكتب، ص99.

شكل (1)

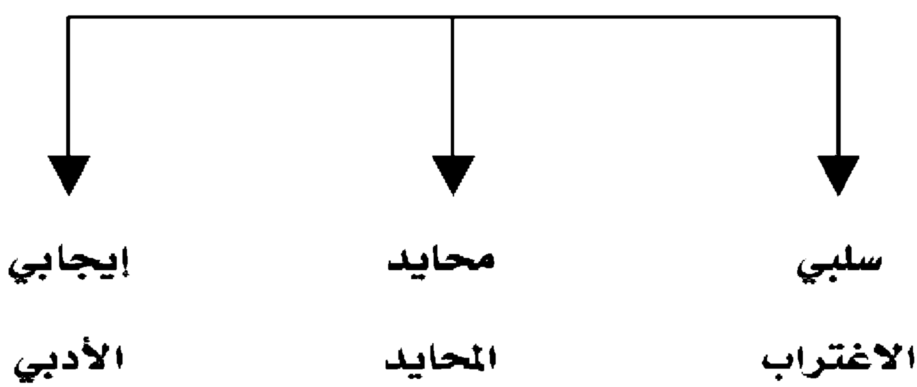
قوة توجه الفرد نحو منظمته



ويفترض اتزيوني اندماج الأفراد في صورة متصل يبدأ بالاندماج السلبي ثم المعتدل ثم الايجابي، وبالتالي تكون تسمية مناطق المفصل لتواجد الأفراد في المنظمات كما في الشكل رقم (2):

شكل (2)

مناطق المفاصل لتواجد الأفراد في منظماتهم



هذا الاندماج أو كما يسميه أحياناً بالولاء أو الالتزام من الممكن أن يتخذ ثلاثة "أشكال" أو أنواع هي:

- الولاء الأدبي:

ويقسمه اتزيوني لنوعين[1]:

- الولاء الأدبي البحت: بمعنى التوحد مع المنظمة، ويوجد في العلاقات الرأسية "مثل الموظف ورئيسه" أي أنه اندماج فردي ناتج عن التوحد في القيم بين الرئيس والمرؤوس مثلاً.

- الولاء الاجتماعي: ويكون أفقياً ويتمثل في ضغط الجماعة على أعضاء التنظيم حتى يلتزموا بمعايير وقيم الجماعة.

- الولاء الحسابي:

أي الولاء القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة: وهو أقل درجة - في رأيه - من حيث اندماج الفرد مع منظمته، وهذا الاندماج يحدد مقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة هنا علاقة نفع متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.

- الولاء الاغترابي:

وهو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها. حيث إن اندماج الفرد مع المنظمة غالباً ما يكون خارجاً عن إرادته وذلك نظراً لطبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد، وذلك كما هو الحال في نزلاء السجون حيث إن طبيعة اندماجهم مع هذه المنظمات عائد إلى القيود والممارسات الاجتماعية الخارجية التي تفرضها السجون على نزلائها، وكما يوجد أفراد مغتربين توجد جماعات مغتربة تعتقد أن السلطة لا تهتم بها ولا باحتياجاتها وآرائها.

---

(1) هيجان، مرجع سابق، ص 35 - 36.

ويرى اتزيوني أن هذه الأنـواع منفصلة عن بعضها البعض وتطبق في منظمات مختلفة ولا يمكن أن توجد في منظمة واحده.

أما إذا ما انتقلنا إلى النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الاغتراب في المنظمات والتي لم تتناوله كبعد واحد كما في النظريات السابقة التي تحدثنا عنها، فهي متعددة ولها أبعاد مختلفة.

فقد جاء من حاول تطويع مفهوم الاغتراب للعمل التجريبي وإخضاعه للقياس الكمي بطريقة يمكن الاستفادة منها في الدراسات الإنسانية، ومنهم "ملفن سيمان" 1967م الذي اعتمد في تناوله للاغتراب على نظريات أساسية تناولت الاغتراب ومن أهمها نظرية هيجل وماركس حول العمل المغترب ونظرية دوركايم حول اللا معيارية ونظرية ميرتون وهي النظريات التي تحدثنا عنها فيما سبق[1].

وقد اعترف سيمان في دراساته بأن ثمة غموضاً وصعاباً اكتنفت الأبعاد الخمسة التي حددها للاغتراب، وبرغم مما واجه تصنيفه من نقد، إلا أن صداه يتردد في كل الدراسات النظرية والكمية عن الاغـتراب في الفكر الاجتماعي والتنظيمي المعاصر[2].

وهذه الأبعاد التي حددها سيمان للاغتراب هي:

1 - انعدام القوة أو الشعور بالعجز:

وهذا البعد مأخوذ من كتابات هيجل وماركس حول أن العامل لا يسيطر على ناتج عمله[3]، وهو يشير إلى حالة من عدم قدرة الفرد على التأثير على مجريات الأمور في وظيفته التي يقوم بها، فالمهام الوظيفية وكيفية القيام بها محددة سلفاً،

(1) عبدالمختار، محمد خضر (د. ت). الاغتراب والتطرف نحو العنف. القاهرة: دار غريب. ص31.

(2) القهيدان، ماجد (1999م). أثر المتغيرات التنظيمية والديموغرافية على الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير (غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود. ص21.

(3) اسكندر، مرجع سابق، ص205.

وبالتالي تنعدم حرية الفرد في المنظمة، فمصدر الاغتراب هنا هو انعدام القوة بمعنى أن الفرد في أثناء يومه العملي يكون في حالةٍ من الاستسلام والخنوع لأوامر غيره[1]. ويشعر بأنه عاجز عن التأثير على توجيه عمله في المنظمة وعن صنع القرارات المهمة التي تتناول مصيره ومصير منظمته[2]. وهذا العجز له حالتين: (كحقيقة) أن العامل يشعر بالعجز حيال أشياء تتعلق بعمله لأنه لا يملك مقومات التأثير أصلاً حيالها حتى لو حاول ذلك و(كشعور) يشير إلى أن العامل يملك المعرفة والتأثير لكنه لا يستطيع استخدامها لأي سبب، بحيث أصبح لديه توقّعاً ترسّخ في وجدانه بأن سلوكه لا يمكن أن يقرر حدوث النتائج التي يطمح لتحقيقها وبالتالي يشعر غالباً بالغضب والحنق تجاه عجزه[3].

2 - فقدان المعنى:

وهو مأخوذ من كتابات فيبر ومانهايم حول العقلانية الوسيلية، ويشير إلى كل المواقف التي يجب على الفرد فيها أن يتخذ قراراً في عمله (أي يختار بين عدة بدائل) في حين لا تتوافر لديه لا الثقة ولا المعرفة التي تساعده على الاختيار واتخاذ القرار الصحيح، وبالتالي فهو لا يستطيع أن يتنبأ بما يترتب على قراراته،و لا يعرف مغزى اختياراته، وقد عرفه سيمان بأنه التوقع المنخفض للتنبوأت المرضية التي يمكن عملها حول نتائج السلوك في المستقبل [4]،ويشير فقدان المعنى أيضاً في استخداماته الإدارية إلى حالة من عدم قدرة الفرد على إعطاء معاني للأعمال و للأنشطة التي يقوم بها داخل المنظمة، و عدم قدرته على ربط هذه الاعمال التي يقوم بها بأهداف المنظمة التي يعمل بها، فمصدر الاغتراب هنا هو عدم فهم الفرد لما يقوم به[5].

---

(1) كنعان، مرجع سابق، ص26.

(2) الكرداوي، مصطفى محمد أحمد (2008م). أثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى شعور المرؤوسين بالاغتراب داخل محيط العمل. القاهرة: المجلة المصرية التجارية (2)، ص11.

(3) إسكندر، مرجع سابق، ص205.

(4) شتا، السيد مرجع سابق، ص72

(5) كنعان، مرجع سابق، ص26.

شكل رقم (3)

العلاقة بين بعدي الاغتراب (فقدان القوة أو الشعور بالعجز وفقدان المعنى)*

فهم العامل لمعنى العمل	قدرته على السيطرة على العمل	الـــســـبـــب
يفهم	يستطيع	يملك الفهم والقدرة والتأثير
يفهم	لا يستطيع	لا يملك التأثير
يفهم	لا يستطيع	يملك التأثير ولا يستطيع استخدامه
لا يفهم	لا يستطيع	لأن العمل في الأساس لا معنى له

ويرى ايكن وهيج أن الاغتراب الوظيفي مرتبط بما يترتب على العمل للفرد وليس على العمل ذاته، فالمغترب عندهما هو من يشعر بالإحباط حول مركزه الوظيفي في المنظمة خصوصاً عندما يقارن نفسه بزملائه، وبالتقدير الذي يحمله له رؤساؤه، وأخيراً توقعاته المستقبلية لوضعه في المنظمة [1]،وعلى عكس (ايكن وهيج) يرى ماركس وفروم أن العمل يجب أن يلبي طموحات الفرد بغض النظر هل الفرد مستاء منه أم لا.

3 - انعدام المعايير:

وهي مأخوذة من كتابات دوركايم وميرتون، وتعني في استخداماتها الإدارية بأنها حالة يشعر من خلالها الفرد بأن المعايير السلوكية التي يؤمن بها ليست هي المحددة لسلوكيات الأفراد داخل التنظيم، فمبدأ العدالة والجدارة والمساواة ليست بالضرورة هي المحدد الأساسي للترقية والنمو الوظيفي وبالتالي يشعر الفرد بالغربة[2].

---

(1) شاخت، مرجع سابق، ص220.

(2) كنعان، مرجع سابق، ص26.

وكذلك لها معنى آخر هو "الاغتراب الثقافي" وهو مأخوذ من كتابات هيجل حول المجتمع والفرد، وكذلك من كتابات ماركس، وفي استخداماتها الإدارية تشير إلى الحالة التي يشعر من خلالها الفرد أن الاتجاهات والقيم الاجتماعية والدينية التي يؤمن بها مخالفة للقيم السائدة في المجتمع المحيط به، فحينما تكون لدى الفرد آراء وأفكار مخالفة لما هو سائد في المجتمع فيشعر حينئذ بالاغتراب[1].

4 - العزلة:

وهي حالة من حالات الاستجابة التي ذكرها ميرتون، وتشير إلى أن الفرد ينسحب من الحياة الاجتماعية بسبب عجزه عن تحقيق الأهداف التي يطمح لها، وبالتالي يحرم نفسه من دفء وحرارة وأمن العلاقات الاجتماعية المتاحة، كما أنه لا يعلّق أهمية على أهداف المنظمة، ولا يعتقد بالمعتقدات الشائعة في المنظمة[2].

5 - الاغتراب النفسي:

وهو مأخوذ من كتابات ماركس حول اغتراب العامل عن ذاته ومن كتابات علماء النفس حول اغتراب الذات، وفي استخداماتها الإدارية تشير إلى حالة يشعر من خلالها الفرد بأن العمل لا يمثل مصدر الرضا الحقيقي له، وفي هذه الحالة يعتبر العائد المادي الذي يجنيه الفرد من وراء العمل هو المصدر لرضاه عن عمله، وبناء على ذلك فإن العمل بمهامه ومسؤولياته ونشاطاته لا يمثل قيمة حقيقة للفرد، أما ما يترتب على العمل من عوائد مادية تكون طريقاً للحصول على مقتنيات بمختلف أشكالها فهي مناط تحقيق الإشباع للفرد وهو ما سماه "ماسلو" تحقيق الذات[3]. حيث يرى "ماسلو" أن الاغتراب الذاتي هو اتجاه سلبي للفرد نحو نفسه ومحيطه.

---

(1) كنعان، مرجع سابق، ص26.

(2) إسكندر، مرجع سابق، ص 208.

(3) كنعان، مرجع سابق، ص26.

بينما يرى كارل روجرز أن الذات نوعان[1]:

- ذات مدركة: وهي حصيلة وعي الفرد لنفسه بترجمته للرموز والقناعات المعبرة عن عقيدته وماهيته.

- ذات موضوعية: وهي حصيلة ما يعتقده الآخرون عن الفرد وعن خصائصه وبنيته ومقوماته التي تميزه عن غيره.

وكلما كانت صورة الذاتين متقاربة كان الإنسان أكثر انفتاحاً وتقديراً لذاته.

والاغتراب الذاتي هو محصلة فحص العلاقة بين الذات والآخر كما يدركها الفرد ذاته، فحين يكون التقدير المعطى للذات والتقدير المعطى من الآخرين منخفضاً يصبح الفرد متمركزاً حول ذاته ويضعف ولاؤه وانتماؤه لمحيطه.

ويرى "مينسبت وبيرن" وهما يتحدثان عن الاغتراب الصناعي أن الاغتراب يحدث عندما يعتقد الأفراد بأنهم عاجزون عن التأثير في مسيرة عملهم أو عمل من يتولون مسؤوليتهم، أو حين تبدو أهداف التنظيم تافهة وتدعوا إلى اليأس، ويكون الاغتراب شاملاً عندما يكون هنالك فقدان أمل في التغيير، وبالتالي فان السلوك الاغترابي هنا هو "سلوك بلا انتماء لأي معايير وقيم وأدوار "، وأحياناً يكون الاغتراب منصباً على مجال واحد مثل مجال الوظيفة، وهذا الاغتراب قد لا يمتد لمجالات أخرى.

ويريان بأنه يجب الحذر من القول بعمومية أن التقنية هي سبب اغتراب العامل أو أن الميكنة هي السبب لأن تعميم نظام العمل الآلي ليس سوى تطبيق لتقنية متقدمة، معتمدين على دراسات وجدت أن الصناعات الكيماوية - وهي صناعات آلية - أظهرت معدلات منخفضة من الاغتراب اقل من غيرها من الصناعات الأخرى، وبالتالي فلا يوجد شيء متأصل في الآلة، فالمهم هو محتوى وسياق وطبيعة العمل[2].

---

(1) الكبيسي، عامر بن خضير (2004م). سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات. الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. ص.139

(2) اسكندر، مرجع سابق، ص221.

وهذه النظرية تربط بين الاغتراب الوظيفي والولاء وترى أن الاغتراب يقلل من الولاء، كما تتخذ مساراً مختلفاً في ربط الاغتراب بالتقنية حيث ترى أن الاغتراب يختلف باختلاف التقنية المستخدمة وطبيعة العمل بهذه التقنية، فهناك تقنيات تزيد من الاغتراب وتقنيات تقلل من الشعور بالاغتراب لدى العاملين.

أما "بلونر" 1970م فقد رفض قاطعاً وجهة نظر الماركسية في الاغتراب مدعياً بأن "حالة الاغتراب ليست ناجمة عن موقع طبقة في المجتمع الرأسمالي إذ أنه يرى أن هذا الاغتراب من طبيعة العمل ومن نوعية التقنية المستخدمة ".

لقد حدد بلونر مجموعة من الظروف الاجتماعية والتكنولوجية المختلفة التي تؤثر في اتجاه العامل نحو عمله ومصنعه سواء شعر العامل بالحرية أو بالتبعية، بالإشباع أو عدمه، وسواء نظر إلى هذا العمل على أنه نشاط حر، أو نظام روتيني نمطي مفروض عليه.

وقد استمد بلونر أنماط الاغتراب من سيمان، لكنه دمج فقدان المعايير مع الاغتراب الثقافي أو الاجتماعي، والأبعاد هي:

1 - فقدان القوة

ويناقش بلونر أسباب فقدان القوة وهي:

أ - انفصال العامل عن ملكية أدوات الإنتاج والناتج النهائي لعمله:

ويستبعد بلونر أن يكون لهذا السبب أثراً في فقدان القوة لأن عدم ملكية العامل لأدوات الإنتاج أصبحت في الوقت الحاضر واقعاً اجتماعياً[1].

(1) إسكندر، مرجع سابق، ص 254.

ب - عجز العامل عن التأثير وممارسة نفوذه في توجيه وصنع القرار داخل المنظمة:

ويرى بلونر أن هذا السبب لا يؤخذ بصورة مطلقة، لأن العامل من وجهة نظر بلونر لا يهتم في الغالب إلا بالقرارات التي تؤثر على وضعه داخل التنظيم، بينما يكون اهتمامه بالقرارات الأخرى قليلاً.

ج - عجز العامل عن التحكم في ظروف العمل:

يرى بلونر أن أهم مظهر من مظاهر انعدام القوة تأثيراً في مجال المنظمات الصناعية هو عجز العامل عن التحكم في ظروف العمل، ولهذا العجز ثلاثة أشكال:

- يكون الشخص منعدم القوة عندما يتحكم فيه شخص آخر أو نظام مجرد لا شخصي (التنظيم البيروقراطي) أو تكنولوجيا [1] ولا يقدر العامل أن يحرر نفسه من هذه القوة الخارجية التي تسيطر عليه.

- عدم القدرة على التحكم في سرعة أداء العمل: حيث يعتبر التحكم في سرعة أداء العمل من أكثر مظاهر السيطرة حساسية في ظل التقنية، فحينما يكون العامل حر الحركة في التعامل مع التقنية في عمله فإنه يتحرر من التوتر الذي يعانيه حين تكون حركته متوقفة على حركة الآلة وتابعة لها، أما حين يكون العامل مضطراً في عمله إلى ملاحقتها فإنه يتحول إلى ملحق حي لآلة جامدة.

ويندرج معه عدم القدرة على التحكم في كمية الإنتاج خصوصاً وأن هناك حدوداً دنيا في بعض المنظمات لا يسمح للعامل أن ينتج أقل منها وإلا تعرض للمساءلة.

---

(1) شتا، مرجع سابق، ص36

- العجز عن التحكم في ظروف العمل[1]: أيضاً طبيعة العمل من كونه آلياً أو روتينياً ومملاً أو عملاً فيه مساحة من الحرية والإبداع [2].

وبالتالي يرى بلونر انه كلما كان العامل أكثر تحكماً في سرعة العمل وله حرية الحركة، ولديه الإمكانية في التحكم في كمية الانتاج وكيفيته كلما كان أقل تبعية للتقنية المستخدمة وأقل إغتراباً.

2 - فقدان المعنى

يرى أن المنظمات البيروقراطية تمثل هنا عاملاً مساعداً على الشعور بانعدام المعنى، فكلما زاد تقسيم العمل كلما قل الترابط العضوي بين الأدوار الفردية لأعضاء التنظيم والبناء الكلي في المنظمة، مما يعتّم رؤية الفرد لقيمة دوره ومعنى نشاطه في تحقيق الهدف النهائي للمنظمة.

ويرى أن شعور الفرد بأنه عضو في التنظيم تشتمل على الولاء والالتزام بالدور المطلوب منه في التنظيم، كما أن الاغتراب يعني في الجانب الآخر أن العامل لا يشعر بالانتماء وغير قادر على التوحد أو غير شغوف بالتوحد مع أهداف عمله[3].

ويستمد العمل معناه من ثلاثة روافد:

- التميز: هل هو عمل فردي متميز أم عمل نمطي يستلزم تكرار عمليات متعددة.

- التكامل: هل العمل الذي يقوم به الفرد جزء صغير من منتج نهائي ضخم، أم ناتج متكامل يقوم العامل بإنتاجه.

- المسؤولية: هل هناك مسؤولية محددة للعامل وواضحة أم لا.

---

(1) يرجع لطبيعة التقنية المستخدمة في الإنتاج، فالإنتاج المجموعي تكون فيه حرية العامل فيه ضئيلة طالما أن العمل محدد مسبقاً بواسطة فنيين خبراء، في حين أن بعض التقنيات تتيح له حرية حل المشاكل واختيار البدائل المناسبة.

(2) اسكندر، مرجع سابق، ص225.

(3) شتا، مرجع سابق، ص37.

ويرى بلونر أنه يمكن التغلب على انعدام المعنى إذا نجح النمو التكنولوجي في توسيع نطاق العمليات التي يقوم بها العامل، بحيث يكون متفهماً لتنظيم الإنتاج ككل، ولدوره الذي يؤديه في العملية الإنتاجية ككل، أي بين الناتج الكلي، وأهمية دوره وحيويته في تحقيق أهداف التنظيم.

3 - الاغتراب عن الذات

حيث يغترب العامل عن ذاته - من خلال نشاطه الإنتاجي -خاصة عندما يعجز عن السيطرة على عمله ويفقد الروابط والعلاقات ذات المغزى داخل المنظمة التي يعمل بها.

4 - الاغتراب الاجتماعي:

وتظهر في شعور الفرد بأنه في المجتمع وليس مع المجتمع، وشعوره بالانفصال عن النظام الاجتماعي الكلي وانعدام الولاء للتنظيمات الاجتماعية، وعكسها هو الولاء والالتزام بمعايير وقيم المنظمة والمجتمع ككل[1].

ويرى بلونر أن الأبعاد المختلفة للاغتراب في العمل، تختلف من حيث شكلها وشدتها باختلاف المواقف الصناعية، وعلى الرغم من وجود مظاهر عامة للاغتراب في الأساليب الإنتاجية الحديثة والتنظيمات البيروقراطية الصناعية، فإن هذه المظاهر تختلف باختلاف التقنية السائدة، وتقسيم العمل والبناء الاقتصادي والتنظيم الاجتماعي في الصناعة[2].

وقدّم بلونر دراسة حول أثر أسلوب الإنتاج المستخدم في أربعة مصانع(للطباعة وصناعة السيارات وصناعة النسيج والصناعات الكيماوية) على الاغـتراب الوظيفي،وقد وجد أن العلاقة بينهما عكسية،حيث وجد أن الصناعات الكيماوية التي تستخدم التقنية فيها تزيد سيطرة العامل على عمله،ويؤدي ذلك إلى شعور

(1) اسكندر، مرجع سابق، ص230.

(2) الدقس، مرجع سابق، ص252.

العامل بأهمية ومغزى عمله،ولأنها تستخدم تقنيات جديدة فهي تزيد من شعور العامل بالمسؤولية وشعوره باكتساب مكانة جديدة، وهنا يشعر العامل بكرامته التي تنبع من إحساسه بقيمته وأهميته ولكنه يرى في النهاية أن علاقة الاغتراب الوظيفي تختلف في قوة علاقتها العكسية بالتقنية باختلاف التقنية المستخدمة[1].

ثم جاء "شيبرد" الذي استمر على نهج سيمان وتحدث عن الاغتراب الوظيفي وحدد له أربعة أبعاد وهي[2]:

1 - فقدان القوة أو السيطرة Powerlessness

حالة تحدث عندما يشعر العامل بأنه مجرد شيء يتم السيطرة عليه والتحكم فيه من قبل ناس آخرين أو نظام تقني ولا يمكنه تغيير وضعه. كما يشير فقدان القوة أو السيطرة إلى حالة انعدام الحرية في العمل.

2 - فقدان المعنى Meaninglessness

يشير فقدان المعنى إلى الحالة التي لا يعرف عندها العمال إلا المهام التخصصية الخاصة بهم فقط، ولا يعلمون أو لا يسمح لهم بمعرفة شيء عن مهام زملائهم في العمل أو وظائف الأقسام الأخرى أو كيف يساهم عملهم في الإنتاج الخاص بالمنظمة، فإنهم يشعرون حينها بفقدان الغاية من عملهم. إن فقدان المعنى يكون ظاهراً عن طريق ضعف العلاقة المكتسبة لوظيفة الشخص بوظائف الآخرين وبالتنظيم الأكبر.

3 - اللا معيارية Normlessness

يشير اللا معيارية إلى حالة يشعر الفرد فيها بأن تحقيق الأهداف المفترضة ثقافياً يتطلب وسائل غير منطقية. أو يتطلب وجود وسائل (تكتيكات)غير منطقية تكون مختلفة وليست على أسس ثابتة وموحدة دائماً مثل الجدارة والاستحقاق مثلاً.

---

(1) إسكندر، مرجع سابق، ص 203.

(2) Shepard،1972م،ص13 - 18.

4 - الاغتراب النفسي Self - Evaluative

يشير الاغتراب الاجتماعي إلى الدرجة التي يمكن بها للشخص قياس احترام الذات لديه حسب معيار خاص بوحدة اجتماعية محددة يكون عضواً بها. أما الاغتراب النفسي في العمل فهو يتعلق بالدرجة التي يصل فيها المرء لتقييم نفسه فيما يتعلق بدوره في العمل. وهل يحقق العمل ذاته أم لا.

الفصل التاسع

الاغتراب عند ماركوز

في الجانب الأخير من هذا الكتاب سوف نتناول موضوع الاغتراب والعولمة والتقنية، لا يمكن تجاوز هذا الموضوع في ظل ما نعيشه من تقدم علمي وتطور تقني سارع في تحويل العالم إلى قرية صغيره ينتشر ما يحدث في أقصاها خلال ثواني معدودة.

- الإنسان ذو البعد الواحد:

شخّص "ماركوز" حالة المجتمع الرأسمالي المتقدم تقنياً وصناعياً في كتابه "الإنسان ذو البعد الواحد وبعض كتاباته الأخرى، حيث يرى "ماركوز" أن الثورة في القرن ما قبل الماضي كانت ثورة علمية فتح "العقل" فيها آفاق كثيرة وانطلق محاولاً كشف قوانين الطبيعة في محاولة للاستفادة منها لصالحة بحيث كان العقل مفكراً ومبدعاً وباحثاً وناقداً (أنا أفكر إذاً إنا موجود) كما يقول "ديكارت"، وقد شهد عصر الثورة العلمية تحولات كبيرة وأصبح الإنسان له أبعاداً كثيرة اجتماعية واقتصادية وسياسية وغيرها.

في هذا العصر الذي نعيشه والذي نتعامل فيه يومياً مع المنظمات كما يرى "هال" هو عصر سمة من سماته التقنية لأن هذه المنظمات أصبحت تستعمل

التقنية في معظم أعمالها وتعاملاتها مع الجمهور المستفيد وحتى على مستوى القطاع العام والحكومات أصبح التوجه فيها نحو تطبيق الحكومة الالكترونية وبالتالي يصبح التعامل الكترونياً.

ولكن الإشكالية في نظر "ماركوز" هو أن التقنية ووسائل الاتصال والإعلام التي تتعامل مع الشعوب والجماهير العريضة أصبحت مُسيّسة، ومُسيطر عليها من قبل الحكّام والنخبة التي لا تتجاوز 2% من المجتمع كما يرى "داي"، وبالتالي أصبحت هذه التقنيات التي هي من نتاج الإنسان تحاول تنميط استهلاك الإنسان وتوجيه ثقافته نحو ثقافة معينة في عصر العولمة بحيث أصبحت تروج لنمط واحد من الحياة وتروج لنوع واحد من نمط المعيشة والجمال والعمل وبالتالي أصبح المتعاملين معها نسخة واحدة من بعض،حيث أن المدير والمرؤوسين يلبسون نفس اللبس ويشاهدون نفس المسلسل ويؤيدون نفس الحزب فهما نسخة واحدة من بعض إذا عرفنا أن الأحزاب الكبيرة إنما هي نسخة واحدة من بعض ولكنها ترفع شعارات مختلفة وفي النهاية كلها تؤدي غرضاً واحداً وهو "السيطرة على الشعوب".

الإشكالية الأخرى التي يطرحها "ماركوز" هي أن الإنسان في هذا العصر تحول من مفكر وناقد له أبعادا عديدة إلى مستهلك له بعد واحد، لأن الإنسان الآن أصبح يقاس بما يملك، ويرى إنسانيته وذاته تنعكس في ما يملك أي في سيارته ومنزله ونوع لباسه،وأصبحت التقنية سبباً لترويج السلع والحاجات المتزايدة التي لا تنتهي، والتي يحرص الفرد إلى اقتنائها باعتبارها "حاجات" يريد تلبيتها،وهذه الحاجات هي في الأساس حاجات "وهمية زائفة" صنعتها التقنية وجعلت منها حاجات "ضرورية" تلبي إنسانية الإنسان، فأصبح المجتمع مجتمع استهلاكي يقوم بإنشاء (رغبات) حاجات جديدة،وكل إنسان في هذا المجتمع لديه النزعة إلى التملك لهذه الأشياء، ويصبح هذا التملك محفزاً له، ثم يصبح الإنسان يقاس بمقدار ما يملك من هذه الحاجات التي يرى فيها ذاته.

هي إشباع لحاجات زائفة كما يرى ماركوز، لأن الحاجات الحقيقة هي التي تنبع من القوى المبدعة والعقلانية التي تجعل من الإنسان كائن بشري حي أو تعبّر عنه[1].

وأصبح الإنسان هدفه الأساسي هو تلبية هذه الحاجات أي إنسان مستهلك له بعد واحد أصبح هدفه هو التكيف مع هذا المجتمع ذو البعد الواحد "ذو النمط الواحد، والإنسان أصبح كالحيوان يبحث فقط عن تلبية حاجاته، تحول الإنسان من إنسان مفكر إلى إنسان مستهلك (أنا مستهلك إذاً أنا موجود).

نعم ساعدت التقنية على توفير الكثير من الجهد والطاقة للعاملين التي كانوا يبذلونها في التشغيل اليدوي والعمليات الروتينية، وسهلت عليهم الاتصال وتبادل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات وأتاحت لهم فرص أفضل لخزن المعلومات وتجديدها وتوظيفها وزيادة معدلات الإنتاج، لكنها فشلت في " بناء الإنسان " لأن الإنسان أصبحت تتحدد إنسانيته بـ "الحاجة" وبالقدرة على تلبية هذه الحاجة، ولم يعد هناك إلا بعد واحد ماثل في كل مكان وتحت كل الأشكال.

وأصبحت الأنظمة ثابتة لكل الناس باختلاف ظروفهم، وأصبح العامل يوضع في نظام محدد للعمل الذي يقوم به، وبالتالي يلغى عقله وفكره ويصبح كالآلة كما كان في عهد تايلور الذي أراد أن يُمكنن الإنسان وجعل الإنسان آلة لكنها "تتنفس"، أن العمل المحدد المراقب هو إلغاء للإنسان وإنسانيته، كما يقول كيكغارد "عندما تضعني في نظام فأنت تلغيني"، وأصبح الناس في هذا العصر موضوعات أو " أشياء" تسيرهم ميولات تكنولوجية واقتصادية في آن معاً، وتحدد سلوكياتهم مصالح اجتماعية محددة.

لقد انتقد " ماركوز" الطابع العقلانية كما يراها "فيبر" التي كان ينظر إليها وكأنـها مجرد عملية تتم في حدود نشاط عقلي يقرره رئيس مؤسسة رأسمالية

(1) كريب، مرجع سابق، ص324.

متوخيا منه تحقيق غايات وأغراض عملية استناد إلى معايير العلم والتقنية. "فماركوز" يرى أن خلف هذه "العقلانية" المظهرية توجد" إرادة سياسية" تسعى إلى توسيع مجال السيطرة وعقلنته. فكل عقلانية تقنية تسير جنباً إلى جنب مع منطق للسيطرة يتمثل في إخضاع الإنسان لنظام الأشياء. فطالما أن معقولية من هذا القبيل تقوم على وضع الخطط والاختيار بينها بحثا عن أفضلها، واستخدام التقنية الملائمة وتـهيئ الأنظمة المناسبة والمواتية، لبلوغ غايات ثابتة ومحددة، فإنها تبقى شيئا يتم في غفلة عن التفكير وفي خلسة من المصالح الاجتماعية الكبرى. معقولية من هذا القبيل، لن تخدم سوى علاقات التسيير والتحكم التقني؛ إنها تفترض نوعا من السيطرة على الطبيعة أو على المجتمع. ذلك أن النشاط العقلي حينما يطرح لنفسه غـايات يتحول إلى رقابة. لذا فإن "عقلنة" شروط الحيـاة تعني في نـهاية الأمر تحويل السيطرة إلى مؤسسة لها شرعيتها، والتي لا ينتبه إلى أنـها شرعية سياسية: وهذا هو جوهر النقد الذي وجهه " لفيبر".

ويصف "ماركوز" المجتمع الصناعي المعاصر بأنه مجتمع يضفي صفة العقلانية على اللاعقلانية؛ باعتباره مجتمعا تسنده حضارة منتجة، ناجعة، قادرة على زيادة الرفاه وعلى إضفاء صفة الحاجة على ما هو زائد عن الحاجة وتحويل ما هو كمالي إلى ما هو ضروري والهدم إلى البناء. وبمقدار ما تحول الحضارة القائمة عالم الشيء إلى بعد للجسم والروح الإنسانيين، يصبح مفهوم الاغتراب بالذات إشكاليا. فالناس يتعرفون على أنفسهم في بضائعهم، ويجدون جوهر روحهم في سيارتهم وجهازهم التلفزيوني الدقيـق الاستقبال، وفي بيتهم الأنيق وأدوات طبخهم الحديثة. إن الآلية التي تربط الفرد بمجتمعه قد تبدلت هي نفسها، والرقابة الاجتماعية تحتل مكانـها في قلب الحاجات الجديدة التي ولدتـها[1].

---

(1) يفوت سالم، (1430هـ) هابرماس ومسألة التقنية. (موقع الكتروني)

وأصبحت التقنية تلبس لبوس العقلانية وتدمج المجتمع برباط واحد الذي يخالفه هو اللا عقلاني، ولكن الصحيح هو عدم عقلانية المجتمع التقني وحتى لو اندمج الناس فيه فهو اندماج غير صحيح لأنه اندماج في واقع مريض، وبالتالي ينعدم الإحساس بالاغتراب إذا كان المجتمع مغترب "والسمكة هي آخر من يعلم أنها في الماء"، والحل للخروج من هذا الاغتراب الذي لا يدرك المغتربون فيه أنهم مغتربين وبالتالي أصبحت التقنية تحول دون تحرر الإنسان، ولابد من الثورة على هذا الاغتراب التقني بالتقنية على وزن "داوني بالتي كانت هي الداء".

الفصل العاشر

دراسة تطبيقية على الاغتراب الوظيفي

- المقدمة:

شغلت ظاهرة الاغتراب اهتمام الفلاسفة وعلماء الاجتماع والنفس والتربية والإدارة وغيرهم، وتعددت مداخل دراستها باختلاف خلفيات المهتمين بهذه الظاهرة. فبعد أن لفت علماء الاجتماع - خاصةً - الأنظار لمخاطر هذه الظاهرة حاول علماء النفس والتربويون وعلماء الإدارة دراستها على صعيد المنظمات الاجتماعية والتعليمية والإدارية في العديد من المجتمعات.

ويعتبر الاغتراب الوظيفي أحد أنواع الاغتراب التي نالت اهتمام الباحثين في مجال الإدارة بشكل عام والسلوك التنظيمي بشكل خاص لما لها من تأثير على أداء المنظمات والعاملين فيها.

على أننا إذا نظرنا إلى اهتمام الباحثين بالاغتراب الوظيفي نجد أن ذلك الاهتمام نابعٌ من الآثار السلبية التي يتركها الاغتراب الوظيفي على العاملين في المنظمات مثل "التراخي في العمل وكثرة الغياب"[1]

(1) المطرفي، شعيل (2005م). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. رسالة ماجستير (غير منشورة). الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص22.

والاغتراب الوظيفي له أسبابه ونتائجه في محيط العمل. لقد حاول الباحثون الربط بين الاغتراب الوظيفي وعوامل ومتغيرات متعددة منها الأداء ونمط القيادة والبناء التنظيمي (1) والولاء التنظيمي (2)

لذا فقد جاءت هذه الدراسة لتتناول الاغـتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض نظراً لما يمثله هذان القطاعان من أهمية للمواطنين والمقيمين حيث ينعكس أداء العاملين فيهما على ما يقدمانه من خدمات للمستفيدين.

- مشكلة الدراسة:

تسعى المنظمات الناجحة إلى الاستفادة القصوى من مواردها البشرية لأنها العنصر الفعّال الذي يحدد أهداف هذه المنظمات ويحققها، كما تحاول هذه المنظمات الاستفادة من التقدم والتطور المادي السريع واستخدام التقنية والثورة العلمية وثورة الاتصالات وتوظيفها لصالحها مما يسهم في تحسين أدائها، لذا تحاول هذه المنظمات إيجاد بيئة سليمة للعمل فيها سواء من ناحية الموارد البشرية المؤهلة أو الموارد المادية كالتقنيات المستخدمة والمباني وغيرها.

لقد نالت هذه الموضوعات سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو الموارد المادية في مجملها اهتمام الباحثين، فمن ضمن ما تم دراسته في مجال الموارد البشرية موضوع الاغتراب الوظيفي لدى العاملين، حيث أجريت عدة دراسات على العاملين في أجهزة مدنية وأمنية في المملكة العربية السعودية، وقد أثبتت هذه الدراسات وجود الاغتراب الوظيفي لدى العاملين فيها؛ حيث تراوح مستواه ما بين المتوسط

---

(1) (Sarros , J.Tanewski , r. Winter, j and Densten, I. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership.British Journal of Management.Vol.13: p.p 283 - 304

(2) المشعان، عويد سلطان(2005م). الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الاغتراب والمعاناة النفسية. الكويت مجلة العلوم الاجتماعية، م33، (4) ص795 - 813.

وأقل من المتوسط، وكانت له آثار سلبية مترتبة على وجوده تتمثل في التراخي في العمل والغياب والتأخر عن العمل[1]

وهذه الدراسة في الأساس هي دراسة اتجاهات، حيث تحاول البحث في درجة الاغتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، وبناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تكمن في التساؤل الرئيس التالي:

ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

- تساؤلات الدراسة:

من التساؤل الرئيس تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

1 - ما درجة فقدان القوة لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

2 - ما درجة فقدان المعنى لدى الأفـراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

3 - ما درجة فقدان المعايير لدى الأفـراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

4 - ما درجة التقييم الـذاتي لدى الأفـراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

(1) أرجع إلى: (كنعان،2008م) (المطرفي،2005م) (القهيدان،1999م).

- أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة للكشف درجة الاغتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض.

وقد تحددت أهداف الدراسة فيما يلي:

1 - التعرف على درجة فقدان القوة لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض.

2 - التعرف على درجة فقدان المعنى لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض.

3 - التعرف على درجة فقدان المعايير لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض.

4 - التعرف على درجة التقييم الذاتي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في ناحيتين، ناحية علمية (نظرية) وناحية عملية (تطبيقية).

وتتمثل أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية (النظرية) في الآتي:

1. تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات التي تدرسها، فهي تدرس الاغتراب الوظيفي وهذا المتغير يتعلق بموارد مادية وبشرية تحاول المنظمات أن توظفها لصالحها، كما أنها تؤثر على أداء المنظمات والعاملين فيها.

2. أن هذه الدراسة تر كز على القطاعات الأمنية التي تقدم خدمات أمنية لكل من المواطنين والوافدين على حدٍ سواء.

3. أن هذه الدراسة يمكن أن تكون نقطة بداية لدراسات أخرى لجوانب لم تُدرس لهذه المتغيرات، أو فاتحة لدراسات مستقبلية.

أما الأهمية العملية (التطبيقية) لهذه الدراسة فتتمثل في:

1. أن معرفة اتجاهات العاملين نحو وظائفهم مؤشر له أهميته حيث إنها تقف غالباً وراء أنماط السلوك الصادر عن الأفراد داخل هذه الوظائف، وبالتالي يمكن تعديل الاتجاهات السلبية منها، و تدعيم الاتجاهات الإيجابية، والتي يُتوقع أن يتولّد عنها حُسن تعامل معها وحُسن استثمار لها.

2. أن دراسة الاغتراب الوظيفي – بما له من تأثيرات سلبية - سيزيد من الوعي به والتعامل معه بشكل جيد لكيلا يكون عائقاً يحد من كفاءة المنظمة.

3. للاغتراب الوظيفي إفرازات سلبية كالتأخر والانطوائية والغياب عن العمل أو حتى تركه نهائياً، وهذا شيء غير مرغوب فيه خصوصاً وأن موظفي الجوازات والمرور يحتكون مباشرة بالجمهور ويقدمون خدمات لشريحة كبيرة من المواطنين والمقيمين، وهذا يحتاج لانضباطية في العمل وحضور مبكر له وتعامل جيد مع العملاء.

4. يأمل الباحث أن تسهم نتائج هذه الدراسة في وضع توصيات من شأنها تحسين بيئة العمل في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور مما ينعكس أثره الإيجابي على المتعاملين مع هذين القطاعين من المواطنين والمقيمين.

- مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

تقتضي ضرورة الدراسة إيجاد تعريفات إجرائية للمصطلحات الرئيسية الواردة فيها، ولذلك فإننا سوف نورد التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة الرئيسية والمتمثلة في الاغتراب الوظيفي على النحو التالي:

- الاغتراب الوظيفي:

في اللغة العربية يرجع اشتقاق كلمة الغربة إلى مادة "غ ر ب" الثلاثية وهي أصل صحيح [1].

وتطلق على معان عدة منها: النوى والبُعد، والنـزوح عن الوطن، والغموض والخفاء، والذهاب والتنحي عن الناس[2]

ويرى، Michaels (1988) et.al [3] بأن الاغتراب الوظيفي هو: "عبارة عن حالة معرفية معممة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفاً،يهتم فيه الفرد اهتماماً بسيطاً بالعمل، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية".

فيما يرى، Banai (2004) et.al [4] أن الاغتراب هو: "حالة من الانفصال النفسي عن الوظيفة، حيث يدرك الموظف بأن العمل يفتقر إلى الاحتمالات و الإمكانات التي تشبع احتياجات وتوقعات الموظف الملحة".

(1) (بن زكريا، مرجع سابق، ص420)

(2) (الرازي، مرجع سابق، ص482 - 483) (الفيروز آبادي، مرجع سابق، ص123).

(3) Michales, R, Cron, W and Dubinsky, A. (1988). Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Industrial Buyers.Journal of marketing research.Vol.25 (4) p:368.

(4) Banaai, M. Reisel, W and Probst, T. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. Journal of International Management.Vol 10 p.p:313.

بينما يرى(1972) Shepard[1] أن الاغتراب الوظيفي هو درجة شعور الموظف (بفقدان القوة وفقدان المعنى وفقدان المعايير والتقييم الذاتي) لديه. في وظيفته، وحدد له أربعة أبعاد وهي:

1 - فقدان القوة أو السيطرة Powerlessness

يشير فقدان القوة إلى حالة تحدث عندما يشعر العامل بأنه مجرد شيء يتم السيطرة عليه والتحكم فيه من قبل ناس آخرين أو نظام تقني ولا يمكنه تغيير وضعه. كما يشير فقدان القوة أو السيطرة إلى حالة من فقدان الحرية في العمل.

2 - فقدان المعنى Meaninglessness

يشير فقدان المعنى إلى الحالة التي لا يعرف العاملون عندها إلا المهام التخصصية الخاصة بهم فقط، ولا يعرفون أو لا يتاح لهم معرفة مهام زملائهم في العمل أو وظائف الأقسام الأخرى أو كيف يساهم عملهم في الإنتاج الخاص بالمنظمة، فإنهم يشعرون حينها بفقدان الغاية من عملهم.

3 - فقدان المعايير Normlessness

يشير فقدان المعايير إلى حالة يشعر الفرد فيها بأن تحقيق الأهداف المفترضة يتطلب وسائل غير منطقية، أو يتطلب وجود وسائل أو تكتيكات غير منطقية تكون مختلفة وليست على أسس ثابتة وموحدة دائماً مثل الجدارة والاستحقاق مثلاً.

4 - التقييم الذاتي Self - Evaluative

يتعلق التقييم الذاتي في العمل بالدرجة التي يصل فيها المرء لتقييم نفسه وعمله سلباً، وهل يحقق الفرد ذاته في العمل أم لا (ص ص13 - 18).

---

(1) Shepard, J. (1972). Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers The MIT press Cambridge, Massachusetts, and London, England.

أما التعريف الإجـرائي للاغتراب الوظيفي في هذه الدراسة: فقد تبنى الباحث تعريف (Shepard 1972,) بأبعاده الأربعة، لذا يقصد الباحث بالاغتراب الوظيفي في هذه الدراسة " درجة شعور الفرد العامل في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض بأبعاد الاغتراب الوظيفي الأربعة التالية في وظيفته وهي (فقدان القوة، وفقدان المعنى، وفقدان المعايير، والتقييم الذاتي).

- الدراسات السابقة

قام الباحث بتصنيف الدراسات السابقة بناء على تسلسلها التاريخي من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

- دراسة الرقاص عام 2009 م[1] بعنوان "الاتجاه نحو استخدام الإنترنت وعلاقته بأبعاد الاغتراب وبعض المتغيرات الأخرى لدى طلاب جامعة الملك سعود".

واستهدفت الدراسة بحث العلاقة بين الاتجاه نحو استخدام الإنترنت بمكوناته المعرفية، والوجدانية، والسلوكية، بالاغتراب. وقد استخدمت الدراسة مقياس الاتجاه نحو الإنترنت ومقياس أبعاد الاغتراب من إعداد الباحث وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (216) طالباً من طلاب كلية المعلمين بجامعة الملك سعود.

وخلصت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها:

- أن اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام الإنترنت يميل إلى الاتجاه الإيجابي.
- أن أكثر استخدامات الإنترنت شيوعاً كانت للأغراض التعليمية، يليها للترفيه والتسلية، ثم الأغراض الثقافية، وأخيراً الشرائية.
- عدم وجود علاقة بين الاتجاه نحو الإنترنت والاغتراب.

---

(1) الرقاص، خالد ناهس(2009م) الاتجاه نحو استخدام الانترنت وعلاقته بأبعاد الاغتراب وبعض المتغيرات الأخرى. الكويت: المجلة التربوية.

- دراسة الكنعان[1] عام 2008 بعنوان "تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي".

واستهدفت الدراسة التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على مدى وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية للمبحوثين (العمر، المستوى التعليمي) وكذلك المتغيرات التنظيمية (المكانة الوظيفية، المرتبة الوظيفية، الإشراف على الموظفين، درجة الرسمية، المشاركة في اتخاذ القرارات المالية، المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، درجة الروتينية، درجة الاستقلالية) وبين مستوى الاغتراب الوظيفي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من موظفي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية من المدنيين السعوديين المتدربين بمعهد الإدارة العامة وعددهم (288) متدرباً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أن مستوى الاغتراب الوظيفي "متوسط" لدى موظفي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والمؤهل التعليمي وبين مستوى الاغتراب الوظيفي.
- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المكانة الوظيفية، ودرجة الاستقلالية، ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وبين مستوى الاغتراب الوظيفي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرسمية والمرتبة الوظيفية ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات المالية ومستوى الاغتراب الوظيفي.

(1) الكنعان، مرجع سابق.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة الروتينية وبين مستوى الاغتراب الوظيفي.

أما المتغيرات الأكثر تأثيراً على مستوى الاغتراب الوظيفي فكانت درجة الروتينية، ثم درجة المشاركة في القرارات الإدارية ثم درجة الاستقلالية.

- دراسة أبو حماد [(1)] عام 2008م بعنوان "أثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان الكبرى".

واستهدفت الدراسة الكشف عن أثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان الكبرى، وهل عناك علاقة بين الاغتراب الوظيفي وضغوط العمل.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 500من موظفي أمانة عمان الكبرى، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- وجود الاغتراب الوظيفي بدرجة متوسطة لدى العاملين في أمانة عمان الكبرى.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وضغوط العمل.

---

(1) أبو حماد، أشرف فهد (2008م). أثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان الكبرى. رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

- دراسة Banaai [1] عام 2007م بعنوان "أثر نمط القيادة الداعمة وخصائص الوظيفة على الاغتراب الوظيفي ".

واستهدفت التعرف على تأثير القيادة الداعمة وخصائص الوظيفة على الاغتراب الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (1933) عاملاً من ست دول هي كوبا وألمانيا والمجر وفلسطين المحتلة وروسيا والولايات المتحدة الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن القيادة الداعمة وخصائص الوظيفة كان لها أثر سلبي على الاغتراب الشخصي.
- أن القيادة الداعمة وخصائص الوظيفة كان لها أثر سلبي على الاغتراب الاجتماعي.
- دراسة Mendoza and Lara(2) في عام 2007م بعنوان "تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة ".

وهدفت الدراسة فحص الاغتراب الوظيفي كوسيط للعلاقة بين إدراك الموظفين لملاءمة الشخص للمؤسسة كقيمة تفعيلية للملاءمة وسلوك المواطنة التنظيمي الموجه نحو الزملاء العاملين بالمؤسسة والدارسين والعملاء، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (99) شخصاً يعملون بمهنة التدريس في مدرسة ثانوية بإحدى الولايات الأسبانية.

---

(1) Banaai, M. Reisel. (2007).The Influence supportive leadership and job characteristics on Work Alienation of Industrial Buyers of Work Alienation. Journal Of world business.Vol 42 p.p:463 - 476.

(2) Mensoza, M, and Lara Pablo. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior. International Journal of Organizational Analysis. Vol15, pp. 56 - 67

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- يتوجب على الرئيس المباشر في العمل أن يوفر أجواء عمل تتوفر بها كافة المقومات الإنسانية وبذلك يمكن إذابة الاغتراب الوظيفي والتشجيع على إيجاد بيئة ملائمة لإبراز سلوك المواطنة لدى الموظف وما يتبعه من حسن أداء العمل.

- تؤكد نتائج الدراسة بأن الاغتراب الوظيفي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين إدراك الموظفين لملاءمة الشخص للمؤسسة وسلوك المواطنة التنظيمية.

- دراسة المشعان [1]عام 2005م بعنوان " الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الاغتراب والمعاناة النفسية":

واستهدفت الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي والاغتراب والمعاناة النفسية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 418 من العاملين في القطاع الحكومي الكويتي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والعمر ومدة الخدمة والمستوى التعليمي.

توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وكل من الاغتراب والمعاناة النفسية.

---

(1) المشعان عويد سلطان(2005م). الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الاغتراب والمعاناة النفسية. الكويت مجلة العلوم الاجتماعية، م33، (4) ص795 - 813.

- دراسة المطرفي [1] عام 2005م بعنوان " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء":

واستهدفت الدراسة التعرف مدى وجود الاغتراب الوظيفي لدى الضباط والأفراد العاملين بالمديرية العامة للجوازات بمنطقة مكة المكرمة، والتعرف على صوره وأسبابه وآثاره وسبل الحدّ منه، وأخيراً علاقته بالأداء.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (100) من الضباط و (400) من الأفراد العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

وجود الاغتراب الوظيفي بشكل متوسط، وهو أكثر لدى الأفراد (متوسط وجوده لديهم 3.44 من 5) من وجوده عند الضباط (متوسط وجوده لديهم 3.18 من 5).

- من صور معاناة العاملين: التمييز لبعض العاملين في العمل على حساب الآخر، توجيه النقد المباشر من قبل الرئيس).
- من أهم أسباب الاغتراب الوظيفي عدم تخصص بعض العاملين، وافتقار التقارير للأسس الموضوعية.
- من أهم آثار الاغتراب الوظيفي: انتشار التراخي في العمل بين العاملين، كثرة الأخطاء في أداء الواجب.

---

(1) المطرفي، مرجع سابق.

- دراسة الغرابلي [1]في عام 2005م بعنوان "أثر المتغيرات التنظيمية والمتغيرات الوظيفية على الاغتراب في العمل ".

واستهدفت الدراسة معرفة أثر المتغيرات التنظيمية مثل (نظام تقييم الأداء ونمط القيادة والاشراف) والمتغيرات الوظيفية مثل (صراع الدور، وغموض الدور) على الاغتراب في العمل.

وأجريت الدراسة على عينة مكونه من (369) موظفاً بشركة مصر للغزل والنسيج، واستخدمت الباحثة المنهج المسحي في دراستها، كما استخدمت الاستبانة كأداة لدراستها.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- انه يمكن التنبؤ بمستوى الاغـتراب عن العمل بدلالة صراع الدور، غموض الـدور، نمط القيادة والإشراف، ظروف العمل، نظم تقييم الأداء، محتوى الوظيفة.
- أن العلاقة طردية بين الاغتراب عن العمل وصراع الدور، وغموض الدور.
- أن العلاقة عكسية بين الاغتراب عن العمل وبيئة العمل المادية، ونظام تقييم الأداء، ومحتوى الوظيفة.
- دراسة Banaai , Reisel and Probst[2] عام 2004م بعنوان "أثر نمط الرقابة الإدارية والشخصية على الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي"

واستهدفت التعرف على تأثير الرقابة الإداريـة والشخصية والمتمثلة في (القيادة، خصائص الوظيفة، موقع الرقابة) على الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (395) عاملاً من العمال

---

(1) الغرابلي، (2005م). أثر المتغيرات التنظيمية والوظيفية على الاغتراب في العمل. رسالة ماجستير (غير منشورة)،القاهرة: أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

(2) Banaai , Reisel and Probst مرجع سابق.

المجريين في خمس شركات في مدينة دبريسن Debrecen، وتم اختيار هذه المنطقة لتوسطها ثقافيا واقتصاديا بين شرق أوروبا وغربها، وانطلقت الدراسة من فرضيتين:

- الفرضية الأولى أنه سيكون للقيادة أثر سلبي على الاغتراب الوظيفي.
- الفرضية الثانية: أنه سيكون للقيادة أثر إيجابي على الولاء التنظيمي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن القيادة وخصائص الوظيفة والموقع الفردي للمراقبة كان لها أثر سلبي على الاغتراب الوظيفي، مما يؤكد صحة الفرضية الأولى.
- عدم صحة الفرضية الثانية حيث لم يكن لعناصر القيادة أثر على الولاء التنظيمي.
- دراسة Hirschfeld, Field and Bedeian [1] عام 2000م بعنوان "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي والرضا عن العمل ودافع الإنجاز ونسبة الغياب والاندماج في العمل ".

واستهدفت التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي والرضا عن العمل ودافع الإنجاز والاندماج في العمل. وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (349) فرداً، منهم 99 عاملاً في الشركات و250 طالباً في الجامعات والدراسات العليا.

---

(1) Hirschfeld ,Rt. Field , H and Bedeian , A. (2000).Work Alienation as an Individual difference Construct for Predicting Workplace Adjustment. Journal of Applied Psychology. Vol 30: p.p 1880 - 1902.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي والرضا عن العمل ودافع الإنجاز والاندماج في العمل.
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي ونسبة الغياب.
- دراسة Hirschfeld and feild[1] عام 2000م بعنوان "مركزية العمل والاغتراب الوظيفي "

واستهدفت التعرف على علاقة مركزية العمل والاغتراب الوظيفي، وأجريت الدراسة على 349 موظفاً.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- الاغتراب الوظيفي يرتبط أكثر بموقع عمل السيطرة، والنظام الذاتي للعمل والولاء العاطفي.
- مركزية العمل والاغتراب الوظيفي لا يختلفان في علاقتهما مع الاستغراق الوظيفي.
- دراسة القهيدان[2] عام1999م بعنوان "أثر المتغيرات التنظيمية والديمغرافية على الاغتراب الوظيفي"

واستهدفت الدراسة التعرف على أثر المتغيرات التنظيمية (تنوع المهارات، الاستقلالية في الوظيفة، أهمية الوظيفة، هوية الوظيفة، الولاء التنظيمي)

---

(1) Hirschfeld , R. and field, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation:Distinct aspects of a general Commitment to work. Journal of Organizational Behavio..Vol22(7) p.p:789

(2) القهيدان، مرجع سابق.

والديمغرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، المرتبة الوظيفية) على الاغتراب الوظيفي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (344) موظفاً من العاملين بعشرة من الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العينة متوسط.

وجود علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي وبين كل من الولاء التنظيمي وأهمية الوظيفة، والاستقلالية في أداء المهام الوظيفية وتنوع المهارات الوظيفية، والهوية الوظيفية.

- دراسة عنوز[1] عام 1999م بعنوان " الاغتراب الوظيفي ومصادره: دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني".

واستهدفت الدراسة التعرف على علاقة بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، القسم، المستشفى الذي يعمل فيه الممرض) والتنظيمية (فقدان روح الألفة والمودة، سلبيات البيروقراطية، عدم تحقيق التوقعات) على الشعور بالاغتراب الوظيفي ومصادره، ومحاولة التعرف على الترتيب التنازلي لأسباب الاغتراب الوظيفي باختلاف المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (200) من الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية بإقليم الشمال، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

---

(1) عنوز، عبداللطيف (1999م). الاغتراب الوظيفي ومصادره: دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني. الرياض: مجلة الإدارة العامة، مج3، (2)، ص343 - 390.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير الجنس، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير الجنس فكانت كالتالي: فقدان روح الألفة والمودة ثم سلبيات البيروقراطية. ثم عدم تحقيق التوقعات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير الفئة العمرية حيث الفئة العمرية (25سنة فأقل) أكثر شعوراً بالاغتراب من الفئات العمرية الأخرى، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير الفئة العمرية فكانت كالتالي: عدم تحقيق التوقعات ثم سلبيات البيروقراطية ثم فقدان روح الألفة والمودة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير الراتب الشهري، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير الراتب الشهري فكانت كالتالي: سلبيات البيروقراطية ثم فقدان روح الألفة والمودة ثم عدم تحقيق التوقعات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير الحالة الاجتماعية، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية فكانت كالتالي: فقدان روح الألفة والمودة ثم سلبيات البيروقراطية ثم عدم تحقيق التوقعات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير القسم، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير القسم فكانت كالتالي: فقدان روح الألفة والمودة ثم عدم تحقيق التوقعات ثم سلبيات البيروقراطية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير

سنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فكانت كالتالي: عدم تحقيق التوقعات ثم سلبيات البيروقراطية ثم فقدان روح الألفة والمودة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ومتغير المستشفى الذي يعمل فيه الممرض، يعزى لصالح الممرضين العاملين في مستشفى الأميرة بسمة، أما الترتيب التنازلي لمصادر الشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لمتغير المستشفى الذي يعمل فيه الممرض فكانت كالتالي: سلبيات البيروقراطية ثم عدم تحقيق التوقعات ثم فقدان روح الألفة والمودة.

- دراسة Abdul - Gader and Kozar[(1)] عام 1995م وهي دراسة "مقارنة للعلاقة بين الاغـتراب من الحاسب الآلي (كمبيوتر - تقنية) لدى مديري المنظمات وميلهم نحو شراء التقنية لمنظماتهم بين كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة العربية السعودية":

وذلك على عينة مكونة من 97 من المديرين في المنظمات في كلا البلدين، وكانت أهم النتائج هي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاغتراب من الحاسب الآلي بين المديرين السعوديين ونظرائهم الأمريكيين.

- أن المديرين الذين يعانون من الاغتراب من الحاسب الآلي يميلون إلى مقاومة تبني تقنية المعلومات في منظماتهم، وذلك من خلال التصويت ضد شراء الحاسب الآلي.

- أن الذين لديهم خبرة أكثر في مجال الحاسب الآلي، والأكثر تعليماً هم أقل احتمالاً أن يعانوا الاغتراب من الحاسب الآلي.

---

(1) Abdul - Gader, A. and Kara, K. (1995). The impact of Computer Alienation on Information Technology Investment Decisions: An Expletory Cross - national Analysis.MIS Quarterly, Vol. 19 (4). p.p 353 - 560

- دراسة عمران [1] عام1990م بعنوان "أثر بعض المحددات النفسية على الاغتراب الشخصي والاجتماعي في مجال العمل"

واستهدفت الدراسة التعرف على أثر مسببات الاغتراب الشخصي والاجتماعي (الشعور بعدم تحقيق توقعات الفرد، الشعور بالتضارب بين مطالب الأدوار، الشعور بفقدان الألفة ورضاء الانتساب داخل محيط العمل وخارجه، الشعور بالخضوع للضبط الخارجي) والمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، متوسط الدخل السنوي) على الاغتراب الشخصي والاجتماعي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد أجريت الدراسة على ثلاث عينات:

- العينة الأمريكية مكونه من (173) مفردة، والعينة المصرية مكونه من (200) مفردة، والعينة الكويتية المكونة من (107) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بعدم تحقيق توقعات الفرد، الشعور بالتضارب بين مطالب الأدوار، الشعور بفقدان الألفة ورضاء الانتساب داخل محيط العمل وخارجه، الشعور بالخضوع للضبط الخارجي وبين الشعور بالاغتراب الشخصي والاجتماعي.
- أن الرجال أكثر ميلاً للشعور بالاغتراب الشخصي من النساء.
- أن كبار السن أكثر ميلاً للشعور بالاغتراب الاجتماعي من صغار السن.
- أن أصحاب الدخول العالية أكثر ميلاً للشعور بالاغتراب الشخصي أو الاجتماعي من أصحاب الدخول المنخفضة.

---

(1) عمران كامل علي(1990م). أثر بعض المحددات النفسية على الاغتراب الشخصي والاجتماعي في مجال العمل. الرياض: مجلة معهد الإدارة العامة، (66). ص115 - 167.

- أن المتزوجين أكثر ميلاً للشعور بالاغتراب الشخصي والاجتماعي من غير المتزوجين.

- دراسة Michaels, William and Dubinsky [1] في عـام1988م بعنوان " تأثير الهيكلة الرسمية على الولاء التنظيمي والاغتراب الوظيفي لدى الباعة والمشترين الصناعيين"

أجريت الدراسة في جامعة كنساس وقد افترضت أن لإعادة الهيكلة آثاراً تكون عادة على شكل ردود أفعال من الموظفين تحقق في مجموعها الاغتراب الوظيفي، واستهدفت الدراسة دراسة نموذج تؤثر فيه الهيكلة الرسمية للعمل على الاغتراب الوظيفي من خلال غموض الدور وصراع الدور والولاء التنظيمي. وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (530) موظفا من الباعة والمشترين.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- ارتباط الاغتراب الوظيفي بعلاقة سلبية مع الولاء التنظيمي.

- دراسة Lefkowitz and Brigando(2) في عام1980م بعنوان "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي"

واستهدفت التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي. واستخدم الباحث للاغتراب الوظيفي مقياس شيبرد للاغتراب الوظيفي، وقد بلغت عينة الدراسة (268) من المهندسين في شركة إنتاج كمبيوتر.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي هي علاقة عكسية.

---

(1) Michaels, William and Dubinsky مرجع سابق..

(2) Lefkowitz, J. and Brigando, L. (1980). The Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction: Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity.Journal of Vocational Behavior Vol16, p.p 115 - 13

- دراسة Cummings and Manring[1] في عـام1977م في جامعة جنوب كاليفورنيا بعنوان "العلاقة بين اغتراب العاملين والسلوكيات المتعلقة بالعمل"

وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (96) عاملاً من قطاعات مختلفة من العمال من المدينة الصناعية في الوسط الغربي للولايات المتحدة الأمريكية، واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين اغـتراب العاملين والسلوكيات المتعلقة بالعمل مثل التأخر -الغياب - الأداء. وكذلك استهدفت معرفة ما إذا كان هناك ترابط داخلي بين أبعاد الاغتراب الوظيفي في مقياس شيبرد للاغتراب الوظيفي والذي استخدم في هذه الدراسة، وقد استخدمت الاستبانات لجمع المعلومات في هذه الدراسة

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن البنود التي وضعها شيبرد لقياس أبعاد الاغتراب يمكن الاعتماد عليها.
- كلما قل شعور الفرد بفقدان القوة والسيطرة في وظيفته كان أقل سعياً، وأكثر تأخيراً.
- كلما شعر الفرد أن الترقي والتقدم الوظيفي يتطلب طرقاً غير نظامية أو شرعية كان أقل سعياً، وأكثر غياباً.
- أن هذه النتائج تبين الآثار المترتبة على الاغتراب الوظيفي والتي ظهرت كسلوكيات من الموظفين الذين يشكون من الاغتراب الوظيفي.

(1) Cummings , T. and Manring, S. (1977).The Relationship between Worker Alienation and Work - Related Behavior Journal of Vocational Behavior 10, p.p 167 - 179..

- دراسة شيبرد (Shepard 1977) [1]في جامعة كنتاكي بعنوان ""تأثير كل من التقنية والاغتراب على الرضا الوظيفي"

وقد هدفت الدراسة لإثبات أن هناك علاقة بين التقنية والاغتراب الوظيفي، وأن العلماء ينظرون إلى الرضا الوظيفي نظرة قاصرة تحاول تفسيره من خلال مسبب واحد في حين يجب النظر إلى علاقات أخرى بين مسببات مختلفة تؤثر فيه. ولذلك تأتي هذه الدراسة لتتناول العلاقة بين الاغتراب والتقنية في تأثيرهما على درجة الرضا الوظيفي، والتركيز هنا هو على الربط بين التكنولوجيا والاغتراب وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن الاغتراب مفهوم فضفاض تدخل ضمنه أشكال كثيرة من السلوكيات والحالات.
- أن التنوع في أشكال الاغتراب مرده إلى المحددات الاجتماعية والعالمية وبالتالي يتأثر مفهوم الاغتراب بكثير من الظروف الاجتماعية المحلية والعالمية.
- هناك اتفاق على أن التقنية تؤثر على طبيعة العمل وطبيعة العمل بدورها تؤثر في مواقف الأفراد وسلوكياتهم.
- أن للتقنية تأثيرا على أنواع (أشكال) من الاغتراب في العمل، ويختلف مقدار التأثير من مكان إلى آخر.
- لا يمكن تعميم النتائج المتعلقة بأثر التقنية على الاغتراب وذلك لاختلاف الناس في تعاملاتهم مع التقنية. واختلافهم في مدى التأثر بالظروف الاجتماعية والعالمية.

---

(1) Shepard (1977) مرجع سابق..

- دراسة Shepard[1] في عام1972م بعنوان " التقنية والاغتراب لدى العمال الصناعيين "

واستهدفت التعرف على العلاقة بين التقنية والاغـتراب وقد تم أخذ العينات من الحرفيين وعمال الصيانة من مصنع للسيارات، وعينات أخرى من عمال خطوط التجميع في المصنع نفسه، وعينات أخرى من غرفة التحكم ومراقبين في مصفاة للنفط، تم اختيار هؤلاء لدراسة علاقتهم بالجهاز والتقنية وما مدى تأثير ذلك على الاغتراب الوظيفي لديهم. وكذلك هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك ترابط داخلي بين ثلاثة من أبعاد الاغتراب الوظيفي في مقياسه وقد بلغت عينة الدراسة (305) عاملاً من مصنعين أحدهما لتكرير النفط والثاني لصناعة السيارات.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أن العاملين على خطوط التجميع كانوا يشعرون بأعلى المستويات من الاغتراب الوظيفي من زملائهم الحرفيين والمراقبين الذين يشعرون بمستويات أقل بكثير من الاغتراب.
- أن أبعاد الاغتراب الوظيفي كانت مترابطة.
- أن الترابط بين فقدان القوة أو السيطرة وفقدان المعنى كان أكثر قوة من الترابط بين فقدان القوة أو السيطرة وفقدان المعايير أو بين فقدان المعنى وفقدان المعايير.

ومن خلال استعراض هذه الدراسات يتضح أن موضوع الاغتراب لم ينل لدى علماء الإدارة مثل الاهتمام الذي ناله لدى علماء الاجتماع وعلماء النفس والتربية، حيث إن الدراسات عن الاغتراب في الإدارة لم تكن بكثرة الدراسات التربوية مثلاً، وبالرغم من ذلك فقد كانت الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي متميزة، ولكنه لم ينل حقه من الدراسة حتى الآن.

---

(1) Shepard (1977) مرجع سابق..

ومن الدراسات السابقة وغيرها والتي تعرضت لدراسة هذا الموضوع فإنه يتضح أن أكثرها ركزت على دراسة الاغتراب الوظيفي والعوامل المتعلقة بالبناء التنظيمي، بسبب أن هؤلاء الباحثين يرون أن سبب الاغتراب الوظيفي هو خلل في البناء التنظيمي وليس في وظيفة هذا التنظيم، وهم بذلك متأثرون بعلماء الاجتماع حول هذا الموضوع. كما يلاحظ في الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي أن بعض الباحثين تناولوه كبعدين وبعضهم كثلاثة أبعاد وبعضهم كأربعة وبعضهم كخمسة أبعاد ـ وأن الذين تناولوه كبعدين لم يتفقوا على هذين البعدين أيضاً، فقد تناوله (Hoy et al,1983) (Aiken and Hage,1966) كبعدين هما: الاغتراب في العمل والاغتراب في العلاقات التعبيرية، في حين تناوله (Allen and Lafollette,1977) كبعدين هما الاغتراب في العمل والاغتراب في العلاقات العلاقة مع الزملاء، في حين تناول (عمران،1990م) الاغتراب الشخصي والاغتراب الاجتماعي، وأن معظم الدراسات ركزت على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوكيات العمل أو البناء التنظيمي أو القيادة.

- منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى[1].

---

(1) عبيدات، ذوقان؛ وأبو السميد، سهيلة. (2002م). البحث العلمي: البحث النوعي والبحث الكمي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. ص 95.

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفـراد العاملين بالمديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، ويبلغ عددهم في المديرية العامة للجوازات (603) أفراد، بينما عددهم في الإدارة العامة للمرور (514) فرداً، بمجموع قدره (1117) فرداً.

- عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها مجموعة من المفردات المسحوبة من مجتمع معين حسب معايير محدده، وحتى تكون هذه العينة ممثلة للمجتمع الذي سحبت منه تمثيلا صادقا وغير متحيز فإنه يشترط أن تكون مسحوبة بطريقة عشوائية، أي إتاحة الفرصة أو (الاحتمال) لجميع مفردات المجتمع للاختيار في العينة، وإذا تساوت الفرصة أو الاحتمالات فإن العشوائية تكون بسيطة، والمقصود بالعينة العشوائية البسيطة هي أن تتاح نفس الفرصة لجميع مفردات المجتمع للاختيار في العينة، وهذا يعني عدم تحيز الباحث في اختيار العينة.

و نظراً لأن طبيعية هؤلاء الأفراد العاملين تتسم بعدم التجانس، لاختلاف جهة العمل، لذا قام الباحث بسحب العينة بناء على هذا الاختلاف باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية الطبقية المتناسبة Proportional Stratified Sampling، الذي يحقق أقل قدر من التباين بين مفردات كل طبقة، حيث يبدو تجانس مفرداتها واضحاً، كما يحقق تمثيل الطبقات بشكل تفصيلي داخل العينة عن طريق استخدام أسلوب التخصيص النسبي، بمعنى أن تمثيل كل طبقة في العينة بنفس وزنها النسبي في المجتمع، فنحصل بذلك على عينة ممثلة للمجتمع[1].

(1) فهمي، محمد شامل (2005م). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS. الرياض: مطابع معهد الإدارة العامة، ص128.

ولتحديد الحد الأدنى المناسب لحجم العينة الواجب سحبها من المجتمع المستهدف، إستخدم الباحث مدخل رابطة التربية الأمريكية باستخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{\chi^2 \times N \times K(1-K)}{[\delta^2(N-1) + \chi^2 \times K(1-K)]}$$

حيث:

n = تمثل الحد الأدنى لحجم العينة الواجب سحبه (الذي يتم تحديده من المعادلة).

N= حجم المجتمع.

K= نسبة حدوث الظاهرة محل الدراسة في المجتمع، وهي تمثل هنا نسبة الأفراد الذين لديهم اغتراب وظيفي، ومن البديهي أن تكون قيمة (K) غير معلومة، لذلك فإننا إما أن نقوم بتقدير هذه النسبة من عينة استطلاعية أو نستعيض عنها (كما اقترح كيرجيسي و مورجان) بالقيمة (0.5) والتي تعطى أكبر حد أدنى ممكن لحجم العينة، وفي هذه الدراسة قام الباحث بتقدير هذه النسبة بـ (0.5) أي أن K=0.50.

δ = تمثل أكبر خطأ للتقدير يسمح به عند تقدير نسبة حدوث الظاهرة في المجتمع،واقترح كيرجيسي ومورجان أن تساوي (0.05).

χ^2 = قيمة جدولية نأتي بها من جدول كاي تربيع عند درجة حرية واحد، ومستوى الثقة المرغوب الذي اعتبره كيرجيسي ومورجان أما يساوي (95%) وبالتالي تكون قيمة كا تربيع الجدولية (3.841)، أو أن يكون مساويا لـ (99%) وبالتالي فإن قيمة كا تربيع الجدولية (6.635)[1]

---

(1) الصياد، عبد العاطي بن أحمد (1989م). الدلالة العلمية وحجم العينة المصاحبتان للدلالة =

وقد قام الباحث بتطبيق المعادلة السابقة عند مستوى ثقة (95%) فحصل على الحد الأدنى المناسب لحجم العينة مساوياً لـ (286) فرداً، ثم قام بتوزيع هذا العدد على جهات العمل المختلفة بنفس وزنها النسبي في المجتمع (العينة الطبقية باستخدام أسلوب التوزيع المتناسب)، باستخدام القانون التالي (أبو شعر، 1997م، ص 220):

حجم العينة الخاص بالطبقة رقم (ر) =

حجم العينة الكلية (286) × نسبة الطبقة رقم (ر)

وقد كان توزيع حجم العينة الكلية على جهات العمل المختلفة كالتالي: المديرية العامة للجوازات (154) فرداً، والإدارة العامة للمرور (132) فرداً.

وبعد أن قام الباحث بأخذ العينة المخصصة لكل طبقة، قام بتوزيع الاستبانات عليهم وبوجه عام كانت نسبة الاستبانات المستردة من جميع فئات الأفراد والصالحة للتحليل هي 288 استبانة وهي تتجاوز الحد الأدنى المناسب لعينة الدراسة.

- أداة الدراسة وإجراءاتها"

نظراً لطبيعة الدراسة (والمنهج المتبع فيها)، ونظراً للوقت المسموح لها، والإمكانيات المادية المتاحة، فقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

وقام الباحث بإخضاع أداة الدراسة (الاستبانة) للأسس العلمية في البناء واختبارات الصدق والثبات وفق المراحل التالية:

= الإحصائية لاختبار " تاء" في البحث التربوي والنفسي العربي. القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية. بحوث مؤتمر البحث التربوي: الواقع والمستقبل، 2 - 1998/7/4م، م2، ص 197 - 233. ص137.

- المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة:

قام الباحث بتصميم الاستبانة انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب في الحصول عليها، وذلك بعد القراءة المتأنية لما أتيح له من الأدبيات – كتب وبحوث ودراسات علمية ورسائل جامعية - في مجال الدراسة الحالية، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء الخبراء والمختصين، لتشمل بالإضافة إلى البيانات الأولية محور رئيسيين يغطي أبعاد الدراسة، ويحقق أهدافها، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على ما يلي:

أ. الجزء الأول: ويشمل على البيانات (المتغيرات) الأولية:

اشتملت البيانات الأولية على المتغيرات (الشخصية والوظيفية) لأفراد الدراسة، وكانت هذه المتغيرات هي (الرتبة العسكرية، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، القطاع، عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها في مجال التقنية، نوع التقنية المستخدمة لإنجاز المهام الوظيفية، نسبة الوقت الذي يقضى لإنجاز المهام الوظيفية عن طريق التقنية يومياً).

ب. الجزء الثاني: محاور أداة الدراسة:

واشتملت على محور رئيسي، وتكون من (26) عبارة موجهة إلى أفراد عينة الدراسة، وموزعة كما يلي:

- الاغتراب الوظيفي:

ويقيس هذا المحور مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض محل الدراسة, ومن أجل تحديد آرائهم نحو الاغتراب الوظيفي استعان الباحث بمقياس (شيبرد) للاغتراب الوظيفي، مع إعادة صياغة العبارات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية، وقد احتوى هذا المحور على (26) عبارة تقيس أبعاد الاغتراب الوظيفي الأربعة، فالعبارات من 1الى 8 هي عبارات عكسية تقيس بعد فقدان القوة، أما العبارات

من 9 إلى 16 فهي عبارات عكسية تقيس بعد فقدان المعنى، أما العبارات من 17الى 21 فهي عبارات عكسية تقيس بعد فقدان المعايير، وأخيرا العبارات من 22الى 26 فتقيس بعد التقييم الذاتي.

ويقابل كل فقرة من فقرات المحاور قائمة تحمل العبارات التالية:

(موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي:

موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة للعبارات الايجابية، وبالعكس للعبارات السلبية.

وقد تبنى الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال.

- المرحلة الثانية: صدق وثبات أداة الدراسة

كان صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) على النحو التالي:

أولاً: تقدير صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه [1]، ومن أجل التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) الحالية أجرى الباحث اختبارات الصدق التالية:

---

(1) العساف، حمد صالح (1995م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: العبيكان للطباعة والنشر. ص 429.

1 - صدق المحكمين:

من أجل التحقق من قدرة الأداة على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليها وتفحص مدى ملائمة بنودها لقياس أبعاد المتغير المختلفة، قام الباحث بعرض أداة الدراسة على (10) من المحكمين (أو الخبراء) لتحكيمها ثم أجرى الباحث تعديلات في صياغة بعض العبارات في محاور الدراسة وفي البيانات الأولية للمبحوثين وفق تعديلات المحكمين.

2 - الصدق البنائي:

وقد تم قياس صدق عناصر[1] الاستبانة من خلال معامل الارتباط بين درجة العنصر وبين الدرجة الكلية للبعد (المحور) الذي تنتمي إليه وهو ما يطلق عليه "الصدق البنائي".

ثانياً: تقدير ثبات الاستبانة:

تقدير الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ:

من أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ (α) (Cronbach's Alpha). وللوقوف على ثبات أداة الدراسة، فقد قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ بالاعتماد على بيانات العينة الكلية.

ويجدر الإشارة إلى أن تقدير ثبات الاختبار (المقياس) ككل يعتمد اعتماداً مباشراً على ثبات عناصره (مفرداته)، وهناك عدة طرق لقياس ثبات العناصر منها "حساب قيمة ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة هذا العنصر، فإذا كانت قيمة معامل الثبات بطريقة (ألفا) في حالة حذف درجة العنصر أكبر من قيمة معامل الثبات (ألفا) للمقياس ككل، فذلك يعني أن وجود هذا العنصر يُقلّل أو

(1) يقصد بالعناصر فقرات الإستبانة.

يضعّف ثبات المقياس بدليل أن حذفها كان له تأثير إيجابي على قيمة معامل (إلفا) الذي يمثل الثبات، وفي هذه الحالة فإن حذف هذا العنصر أفضل من بقائه ضمن عناصر المقياس[1].

وللتحقق من الاتساق الداخلي والثبات لمفردات محور (الاغتراب الوظيفي) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاغتراب الوظيفي:

جدول رقم (1)

معامل ألفا كرونباخ لبعد فقدان القوة

البعد	ن	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
فقدان القوة	٢٦٠	٨	٠.٨١٣٩
فقدان المعنى	٢٦٢	٨	٠.٨٥٧٣
فقدان المعايير	٢٦٣	٥	٠.٧٥٠٤
التقييم الذاتي	٢٦٦	٥	٠.٨٢٩١

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض جيد حيث تراوحت بين (0.8573) و(0.7504) مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

(1) غنيم، أحمد الرفاعي وصبري،نصر (2000م). تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.،ص273

- البعد الأول: فقدان القوة:

جدول رقم (2)

التحليل السيكومتري لعبارات بعد فقدان القوة

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن
١	٠.٧٩٨٣	٠.٤٩٠٤	٠.٦٢٤**	٢٦٠	٥	٠.٧٨٧٠	٠.٥٧٧٥	٠.٦٨٥**	٢٦٠
٢	٠.٨١٦٣	٠.٣٩٠٣	٠.٥٦٧**	٢٦٠	٦	٠.٧٩٠٧	٠.٥٤٤٠	٠.٦٧٤**	٢٦٠
٣	٠.٧٧٧٨	٠.٦٤١٩	٠.٧٤٣**	٢٦٠	٧	٠.٧٩٣٩	٠.٥٣٢٣	٠.٦٧٧**	٢٦٠
٤	٠.٧٨٣٤	٠.٦٠٤١	٠.٧١٦**	٢٦٠	٨	٠.٧٩٤٣	٠.٥١٩٧	٠.٦٣٠**	٢٦٠

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ** مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠١).

* معامل الارتباط المصحح: هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر.

من الجدول رقم (2) يتضح أن جميع المفردات المكونة لبعد (فقدان القوة) تساهم في زيادة الثبات لهذا البعد، ما عدا العبارة رقم 2 والتي لو حذفت فسترتفع درجة الثبات إلى 0.8169بدلاً عن 0.8139، ولكن الباحث رأى عدم حذفها خاصة وأنها تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى وصدق الاتساق الداخلي كذلك يدعم وجودها أن درجة الثبات في وجودها جيدة أصلاً مما يقلل من الحاجة لحذفها.

كما يتضح من الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لبعد (فقدان القوة) وبين المجموع دالة عند مستوى (0.01) وتراوحت بين (0.567 - 0.743) فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصححة بين (0.3903و 0.6419).

- البعد الثاني: فقدان المعنى

جدول (3)

التحليل السيكومتري لعبارات بعد فقدان المعنى

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن
٩	٠.٨٣٥٨	٠.٦٣٦٨	٠.٧٣٧**	٢٦٢	١٣	٠.٨٣٦٤	٠.٦٣٢١	٠.٧١١**	٢٦٢
١٠	٠.٨٤٨٩	٠.٥١٩٥	٠.٦٢٢**	٢٦٢	١٤	٠.٨٥١٧	٠.٤٩٢٤	٠.٥٩٢**	٢٦٢
١١	٠.٨٢٨٥	٠.٦٩٥٥	٠.٧٦٣**	٢٦٢	١٥	٠.٨٤٣٥	٠.٥٧٨١	٠.٦٦٥**	٢٦٢
١٢	٠.٨٢٧٠	٠.٧٠٦٨	٠.٧٤٣**	٢٦٢	١٦	٠.٨٤٥٩	٠.٥٦١٩	٠.٦٩٠**	٢٦٢

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ** مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠١).

* معامل الارتباط المصحح: هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر.

من الجدول رقم (3) يتضح أن جميع المفردات المكونة لبعد (فقدان المعنى) تساهم في زيادة الثبات لهذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لبعد (فقدان المعنى) وبين المجموع الكلي دالة عند مستوى (0.01) وتراوحت بين (0.592 - 0.763) فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين (0.4924و 0.7068).

- البعد الثالث: فقدان المعايير

جدول (4)

التحليل السيكومتري لعبارات بعد فقدان المعايير

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن
١٧	٠.٧٢٥٦	٠.٤٥٩٨	٠.٦٥٥**	٢٦٣	٢٠	٠.٦٨٨٠	٠.٥٦٣٨	٠.٧٤٧**	٢٦٣
١٨	٠.٦٦٥٣	٠.٦٢٢٣	٠.٧٨٢**	٢٦٣	٢١	٠.٧٠٢١	٠.٥٢٧٣	٠.٧١٨**	٢٦٣
١٩	٠.٧٤٢٢	٠.٤٠٩١	٠.٦١٩**	٢٦٣	-				

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ** مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠١)

. * معامل الارتباط المصحح: هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر.

من الجدول رقم (4) يتضح أن جميع العبارات المكونة لبعد (فقدان المعايير) تساهم في زيادة الثبات لهذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط بين العبارات المكونة لبعد (فقدان المعايير) وبين المجموع الكلي دالة عند مستوى (0.01) وتراوحت بين (0.619 - 0.782) فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين (0.4091و 0.6223).

- البعد الرابع: التقييم الذاتي

جدول (5)

التحليل السيكومتري لعبارات بعد التقييم الذاتي

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	ن
٢٢	٠.٧٧٤٠	٠.٦٩٥٨	٠.٨١٩**	٢٦٦	٢٥	٠.٨١٢٤	٠.٥٦٢٥	٠.٧٠٥**	٢٦٦
٢٣	٠.٨٠٠٨	٠.٦٠٥٩	٠.٧٥٩**	٢٦٦	٢٦	٠.٨١٥٦	٠.٥٥٥٨	٠.٧٣٢**	٢٦٦
٢٤	٠.٧٦٨٠	٠.٧٢٢٠	٠.٨١٤**	٢٦٦	-				

* مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥). ** مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠١).

* معامل الارتباط المصحح: هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على العنصر وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العنصر.

من الجدول رقم (5) يتضح أن جميع العبارات المكونة لبعد (التقييم الذاتي) تساهم في زيادة الثبات لهذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط بين العبارات المكونة

لبعد (التقييم الذاتي) وبين المجموع الكلي دالة عند مستوى (0.01) وتراوحت بين (0.705 - 0.819) فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين (0.5558و 0.7220).

ونستخلص من نتائج اختبارات الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة), صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد قام الباحث بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وبعد أن تم ترميز، وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في مقياس الدراسة، تم حساب المدى [5 - 1=4]، ثم تم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي [5/4=0.80]. بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية [1]، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى 1.80 يمثل (غير موافق بشدة)، وتعبر عن (اتجاه سلبي جداً) أو (درجة منخفضة جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- أكبر من 1.81 إلى 260 يمثل (غير موافق) وتعبر عن (اتجاه سلبي) أو (درجة منخفضة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

(1) العمر بدران. (2005م). التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي ب استخدامSPSS. الرياض: مكتبة الملك فهد.ص 126.

- أكبر من 2.61 إلى 3.40 يمثل (محايد) وتعبر عن (اتجاه محايد) أو (درجة متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- أكبر من 3.41 إلى 4.20 يمثل (موافق) وتعبر عن (اتجاه إيجابي) أو (درجة مرتفعة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- أكبر من 4.21 إلى 5 يمثل (موافق بشدة) وتعبر عن (اتجاه إيجابي جداً) أو (درجة مرتفعة جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

كما قام باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة والموجودة في هذا البرنامج، وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

1. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد آراء (أو اتجاهات) أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية أو أبعادها التي تتضمنها أداة الدراسة.

2. حساب المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة نحو كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية إلى جانب المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

3. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف آراء (اتجاهات) أفراد عينة الدراسة نحو كل عبارة من عبارات محاور أو أبعاد الدراسة عن متوسطها الحسابي.

- عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة التطبيقية ومناقشة نتائجها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة وذلك من خلال استعراض آراء المبحوثين التي كشفت عنها استجاباتهم على جميع عبارات أداة الدراسة، وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار مربع كاي (Chi - Square Test) لحسن المطابقة.

- الإجابة على تساؤلات الدراسة:

وقد اشتملت الدراسة على أربعة تساؤلات، وفي هذا الجزء سوف تتم الإجابة على هذه التساؤلات على النحو التالي:

إجابة التساؤل الأول: ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

ويتناول هذا الجزء التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي (فقدان القوة وفقدان المعنى وفقدان المعايير والتقييم الذاتي) لدى الأفراد العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

كما قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة للتحقق من وجود اختلافات ذات دلالة في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الموافقة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) لكل عبارات هذا المحور.

علماً بأن عبارات الثلاثة الأبعاد الأولى هي عبارات معكوسة، أي تم سؤالهم في المقياس بأسئلة ايجابية تقيس القوة لديهم والمعنى، ووجود المعايير، ثم في التحليل في هذا الفصل تم عكس العبارات والدرجات حتى تقيس الاغتراب أي انعدام القوة وانعدام المعنى وانعدام المعايير لديهم.

وقد تم تناول أبعاد الاغتراب الوظيفي كالتالي:

أولاً: فقدان القوة:

يشير فقدان القوة إلى حالة تحدث عندما يشعر العامل بأنه مجرد شيء يتم السيطرة عليه والتحكم فيه من قبل ناس آخرين أو نظام تقني ولا يمكنه تغيير وضعه. كما يشير فقدان القوة أو السيطرة إلى حالة فقدان الحرية في العمل.

جدول رقم (6)

آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تقيس درجة فقدان القوة لديهم

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	الدلالة	الرتبة
		النسبة %	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
٢	لا يمكنني أن أخرج من قسمي الذي أعمل فيه أثناء ساعات الدوام الرسمي	ك	٦١	٦٠	٥١	٧٣	٣٦	٣.١٣	١.٣٥٨	١٣.٤	**٠.٠٠	١
		%	٢١.٧	٤١.١	١٨.١	٢٦.٠	١٢.٨					
٧	أنا لا أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي	ك	٥٥	٤٧	٧٢	٥٧	٥١	٢.٩٩	١.٣٧١	٦.٤	**٠.٠٠	٢
		%	١٩.٥	١٦.٧	٢٥.٥	٢٠.٢	١٨.١					
٦	لا يمكنني التحكم في أوقات الراحة لدي عن طريق انجاز عملي بسرعة	ك	٢٣	٢٦	٤٨	١١٠	٧٦	٢.٣٣	١.١٩٨	٩٤.٨	**٠.٠٠	٣
		%	٨.١	٩.٢	١٧.٠	٣٨.٩	٢٦.٩					
١	لا أستطيع أن أغير الخطوات المتعلقة بأداء مهام وظيفتي	ك	١٩	٢٢	٥٧	١٠٣	٨١	٢.٢٧	١.١٥٧	١٥٠.٢	**٠.٠٠	٤
		%	٦.٧	٧.٨	٢٠.٢	٣٦.٥	٢٨.٧					
٥	لا يمكنني التأثير في الأشياء التي تحدث لي في عملي	ك	١٤	٢٠	٥٦	١٢٠	٦٧	٢.٢٥٦	١.٠٦١	١٣١.٣	**٠.٠٠	٥
		%	٥.١	٧.٢	٢٠.٢	٤٣.٣	٢٤.٢					
٤	ليس باستطاعتي أن أحدد الطرق التي أؤدي بها عملي	ك	١٩	١٨	٤٤	١٣١	٦٦	٢.٢٥٥	١.١٠٠	١٥٦.١	**٠.٠٠	٦
		%	٦.٨	٦.٥	١٥.٨	٤٧.١	٢٣.٧					
٣	لا يمكنني أن أتحكم في مقدار العمل الذي أنجزه	ك	١٦	٢٧	٤٢	١٢٧	٧٢	٢.٢٥٣	١.١٠٩	١٣٩.٦	**٠.٠٠	٧
		%	٥.٦	٩.٥	١٤.٨	٤٤.٧	٢٥.٤					
٨	لا يمكنني أن أزيد في سرعة أدائي لعملي	ك	١٧	١٣	٤٨	١٢١	٨٤	٢.١٤	١.٠٨٣	١٤٩.١	**٠.٠٠	٨
		%	٦.٠	٤.٦	١٧.٠	٤٢.٨	٢٩.٧					
المتوسط العام								٢.٤٦	٠.٧٨٤			

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم٦) أن قيم مربع كاي (كا٢) لجميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) فأقل، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم6) أن قيم مربع كاي (كا2) لجميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) فأقل، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لكل عبارات هذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لآراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان القوة لديهم هي (2.46 درجة من 5 درجات) وهو يقع في الفئة الثانية من المقياس الخماسي (1.81 - 2.60)، مما يعني أن آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان القوة لديهم هي درجة منخفضة.

وكما هو واضح أن المتوسط الحسابي لآراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان القوة لديهم يقع ما بين (3.13 - 2.14). وبذلك نستطيع القول إن آراء أفراد عينة الدراسة نحو عناصر (عبارات) هذا البعد قد توزعت ما بين درجة متوسطة ودرجة ضعيفة، وبالتالي يمكن ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي:

أولاً: العبارات التي حصلت على درجة متوسطة، وتم ترتيبها تنازلياً كالتالي:

1. جاءت العبارة " لا يمكنني أن أخرج من قسمي الذي أعمل فيه أثناء ساعات الدوام الرسمي" في الترتيب الأول من حيث درجة المحايدة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.13 درجة من 5درجات)

2. جاءت العبارة " أنا لا أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي" في الترتيب الثاني من حيث درجة المحايدة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.99درجة من 5درجات).

ثانياً: العبارات التي حصلت على درجة منخفضة، وتم ترتيبها تنازلياً كالتالي:

1. جاءت العبارة " لا يمكنني التحكم في أوقات الراحة لدي عن طريق إنجاز عملي بسرعة" في الترتيب الأول من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.33 درجة من 5درجات).

2. جاءت العبارة " لا أستطيع أن أُغير الخطوات المتعلقة بأداء مهام وظيفتي" في الترتيب الثاني من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.27 درجة من 5درجات).

3. جاءت العبارة "لا يمكنني التأثير في الأشياء التي تحدث لي في عملي" في الترتيب الثالث من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.256 درجة من 5درجات).

4. جاءت العبارة " ليس باستطاعتي أن أحدد الطرق التي أؤدي بها عملي" في الترتيب الرابع من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.255 درجة من 5درجات).

5. جاءت العبارة "لا يمكنني أن أتحكم في مقدار العمل الذي أنجزه" في الترتيب الخامس من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.253 درجة).

6. جاءت العبارة " لا يمكنني أن أزيد في سرعة أدائي لعملي" في الترتيب السادس من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.14 درجة من 5درجات).

ومما سبق يخلص الباحث إلى القول بأن نتائج عبارات هذا البعد تؤكد وجود فقدان القوة بدرجة منخفضة وذلك يتضح من خلال أنه يمكنهم التحكم بأوقات الراحة لديهم عن طريق إنجاز عملهم بسرعة، كما يمكنهم الخروج من القسم الذي يعملون فيه في أوقات الدوام الرسمي، وكذلك باستطاعتهم تغيير الخطوات المتعلقة بأداء مهام وظائفهم وكذلك الطرق التي ينجزون بها عملهم، وكذلك يمكنهم التحكم في مقدار السرعة التي ينجزون فيها عملهم.

ثانياً: فقدان المعنى:

يشير فقدان المعنى إلى الحالة التي لا يعرف عندها العاملون إلا المهام التخصصية الخاصة بهم فقط، ولا يعلمون أو لا يتاح لهم معرفة مهام زملائهم في العمل أو وظائف الأقسام الأخرى أو كيف يساهم عملهم في الإنتاج الخاص بالمنظمة، فإنهم يشعرون حينها بفقدان الغاية من عملهم.

جدول رقم (7)

آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تقيس درجة فقدان المعنى لديهم.

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	الدلالة	الرتبة
		النسبة %	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
١٦	لا تُطلعنا إدارتنا بصورة كافية عما يجري في قسمي أو إدارتي التي أعمل فيها	ك	١٨	٢١	٦٧	١٠٩	٦٣	٢٫٣٦	١٫١١	١٠١٫٦	**٠٫٠٠	١
		%	٦٫٥	٧٫٦	٢٤٫١	٣٩٫٢	٢٢٫٧					
١١	لا تُطلعنا إدارتنا بصورة كافية على ما يحدث في جهة عملي	ك	٢٥	٢٢	٥٢	١٠٩	٧٦	٢٫٣٣	١٫٢٠	٩٣٫٩	**٠٫٠٠	٢
		%	٨٫٨	٧٫٧	١٨٫٣	٣٨٫٤	٢٦٫٨					
١٢	لا اعرف درجة التوافق بين ما أقوم به من عمل وبين ما تقوم به الأقسام الأخرى والإدارات الأخرى في جهة عملي	ك	١٢٢	١٤	٢١	٥٩	١٢٢	٢٫٢٧	١٫٠٥٨	١٣٢٫٠	**٠٫٠٠	٣
		%	٤٣٫١	٤٫٩	٧٫٤	٢٠٫٨	٤٣٫١					
٩	لا أعرف درجة التوافق بين ما أقوم به من عمل و مجمل ما يقوم به قطاعي من عمل	ك	١١	١٧	٥٦	١٢٩	٦٨	٢٫٢٠	١٫٠٠	١٦٠٫٥	**٠٫٠٠	٤
		%	٣٫٩	٦٫٠	١٩٫٩	٤٥٫٩	٢٤٫٢					
١٣	لا أعرف الكيفية التي يؤثر بها عملي في أعمال الأفراد الآخرين الذين أعمل معهم	ك	١٣	٩	٤٨	١٣٤	٧٩	٢٫١٠	٠٫٩٩٢	١٨٩٫٦	**٠٫٠٠	٥
		%	٤٫٦	٣٫٢	١٧٫٠	٤٧٫٣	٢٧٫٩					
١٥	لا تُمكنني وظيفتي من التعرف على ما يجري في جهة عملي	ك	٥	٥	٤٤	١٤٥	٨٠	١٫٩٦٠٦	٠٫٨٢٤	٢٤٨٫١	**٠٫٠٠	٦
		%	١٫٨	١٫٨	١٥٫٨	٥٢٫٠	٢٨٫٧					
١٠	لا اعرف مدى إسهام ما أقوم به من عمل في انجازات جهة عملي	ك	٨	٩	٣٣	١٤٢	٨٦	١٫٩٦٠٤	٠٫٩٠٤	٢٣٩٫٩	**٠٫٠٠	٧
		%	٢٫٩	٣٫٢	١١٫٩	٥١٫١	٣٠٫٩					
١٤	لا اعرف درجة التوافق بين ما أقوم به و ما يقوم به الأشخاص الآخرون في جهة عملي	ك	٤	٦	٣٠	١٣٨	١٠٣	١٫٨٣	٠٫٨١٢	٢٦٣٫٦	**٠٫٠٠	٨
		%	١٫٤	٢٫١	١٠٫٧	٤٩٫١	٣٦٫٧					
المتوسط العام								٢٫١٣	٠٫٦٨٩			

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم7) أن قيم مربع كاي (كا2) لجميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) فأقل، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لكل عبارات هذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لآراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعنى لديهم هو (2.13 درجة من 5 درجات) وهو يقع في الفئة الثانية من المقياس الخماسي (1.81 - 2.60)، مما يعني أن آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعنى لديهم هي درجة منخفضة.

وهذا يتسق مع رأي (بلونر،1970م) الذي يرى أنه يمكن التغلب على فقدان المعنى إذا نجح النمو التقني في توسيع نطاق العمليات التي يقوم بها العامل، بحث يكون العامل متفهماً لتنظيم الإنتاج ككل، وللعلاقة بين الدور الذي يؤديه في العملية الإنتاجية الكلية، أي بين الناتج الجزئي والنهائي، وأهمية دوره وحيويته في تحقيق أهداف التنظيم (اسكندر،1988م،ص228)، وبالتالي فالفرد العامل على التقنية في القطاعين في الغالب أنه يتنقل في العمل بين الإدارات حتى يفهم عمل القطاع ككل ويكون مهيأ للعمل في أي مكان يحتاجه فيه القطاع، إضافة إلى أن كل ما يستجد من قرارات أو توجيهات داخل القطاع أو الإدارات التابعة له أو حتى داخل الإدارة الواحدة يتم تعميمه بسرعة على جميع العاملين فيبقى الفرد على مطلعاً على ما يدور في منظمته باستمرار، وهذا ما تحرص عليه الإدارات لكون الأفراد هم المنفذين لخدماتها ويجب أن يكونوا على اطلاع دائم ومستمر على كل ما يستجد فيها.

وكما يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعنى لديهم حيث انحصرت متوسطات آرائهم في الفئة الثانية من المقياس الخماسي (1.81 - 2.60). وتراوحت هذه المتوسطات بـين(2.36 - 1.83)،وبـذلـك نستطيع القول إن أفـراد عينة الدراسة يرون أن

جميع عناصر (عبارات)هذا البعد موجودة بدرجة ضعيفة، وبالتالي يمكن ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي:

1. جاءت العبارة " لا تُطلعنا إدارتنا بصورة كافية عما يجري في قسمي أو إدارتي التي أعمل فيها " في الترتيب الأول من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.36درجة من 5درجات).

2. جاءت العبارة " لا تُطلعنا إدارتنا بصورة كافية على ما يحدث في جهة عملي " في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.33درجة من 5درجات). والعبارة الأولى والثانية متقاربة في نتائجهما وبالتالي فإنه بعموم كل ما يجري داخل القطاعين يطلّع عليه العاملون فيها سواء داخل أقسامهم التي يعملون بها أو إدارتهم أو داخل القطاع ككل.

3. جاءت العبارة " لا أعرف درجة التوافق بين ما أقوم به من عمل وبين ما تقوم به الأقسام الأخرى والإدارات الأخرى في جهة عملي" في الترتيب الثالث من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.27درجة من 5درجات).

4. جاءت العبارة "لا أعرف درجة التوافق بين ما أقوم به من عمل ومجمل ما يقوم به قطاعي من عمل" في الترتيب الرابع من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.20درجة من 5درجات).

5. جاءت العبارة " لا أعرف الكيفية التي يؤثر بها عملي في أعمال الأفراد الآخرين الذين أعمل معهم" في الترتيب الخامس من حيث درجة عدم

الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.10درجة من 5درجات).

6. جاءت العبارة " لا تُمكنّي وظيفتي من التعرف على ما يجري في جهة عملي " في الترتيب السادس من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (1.9606درجة من 5درجات).

7. جاءت العبارة " لا اعرف مدى إسهام ما أقوم به من عمل في انجازات جهة عملي " في الترتيب السابع من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (1.9604درجة من 5درجات).

8. جاءت العبارة " لا أعرف درجة التوافق بين ما أقوم به وما يقوم به الأشخاص الآخرون في جهة عملي." في الترتيب الثامن من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (1.83درجة من 5درجات).

ومما سبق يخلص الباحث إلى القول بأن نتائج عبارات هذا البعد تؤكد وجود فقدان المعنى بدرجة منخفضة وذلك يتضح من خلال أن العاملين يعرفون درجة التوافق بين عملهم وأعمال الآخرين سواء في قسمهم أو في الأقسام الأخرى، كما أنهم يطلعون على ما يحدث في أقسامهم أوفي قطاعاتهم، وبالتالي هم يعرفون كيف يؤثر عملهم في عمل الآخرين والعمل الكلي بشكل عام.

ثالثاً: فقدان المعايير:

يشير فقدان المعايير إلى حالة يشعر الفرد فيها بأن تحقيق الأهداف المفترضة يتطلب وسائل غير منطقية. أو يتطلب وجود وسائل (تكتيكات)غير منطقية تكون مختلفة وليست على أسس ثابتة وموحدة دائماً مثل الجدارة والاستحقاق مثلاً.

جدول رقم (8)

آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تقيس درجة فقدان المعايير لديهم

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة: موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	الدلالة	الرتبة
١٨	اشعر بأن للعلاقات الشخصية دوراً في عمليه الترقية في جهة عملي	ك	٢٤	٢٥	٧٩	٩٢	٥٩	٢.٥١	١.١٧٢	٦٨.٤	٠.٠٠**	١
		%	٨.٠٦	٩.٠	٢٨.٣	٣٣.٠	٢١.١					
٢٠	لا اشعر أن النمو والترقية الوظيفية في جهة عملي تعتمد أساساً على القدرات والإمكانيات الفردية للموظف	ك	٣٢	٢١	٦٠	٩٥	٧٠	٢.٤٦	١.٢٦٥	٦٣.٥	٠.٠٠**	٢
		%	١١.٥	٧.٦	٢١.٦	٣٤.٢	٢٥.٢					
١٩	اشعر انه علي أن أتقن مجاراة مدرائي من اجل النمو والتقدم الوظيفي في جهة عملي	ك	١٣	٣١	٧٧	١٠٠	٥٤	٢.٤٥	١.٠٧٤	٨٨.٢	٠.٠٠**	٣
		%	٤.٧	١١.٣	٢٨.٠	٣٦.٤	١٩.٦					
١٧	لا اشعر أن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي يستحقون ذلك	ك	١٩	١١	٦٦	١١٣	٦٨	٢.٢٨	١.٠٨٩	١٢٤.٣	٠.٠٠**	٤
		%	٦.٩	٤.٠	٢٣.٨	٤٠.٨	٢٤.٥					
٢١	لا اشعر بأن الترقية في جهة عملي لا تعتمد على الحظ	ك	١٨	١٩	٥٦	١١٣	٧٢	٢.٢٧	١.١١٦	١١٣.٦	٠.٠٠**	٥
		%	٦.٥	٦.٨	٢٠.١	٤٠.٦	٢٥.٩					
المتوسط العام								٢.٣٩	٠.٨٠٩			

** دال عند مستوى ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم8) أن قيم مربع كاي (كا2) لجميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) فأقل، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لكل عبارات هذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لآراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعايير لديهم هي (2.39 درجة من 5 درجات) وهو يقع في الفئة الثانية من المقياس الخماسي (1.81 - 2.60)، مما يعني أن آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعايير لديهم هي درجة منخفضة.

وكما يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة فقدان المعايير لديهم حيث انحصرت متوسطات آرائهم في الفئة الثانية من المقياس الخماسي (1.81 - 2.60). وتراوحت هذه المتوسطات بين (2.51 - 2.27)، وبذلك نستطيع القول إن أفراد عينة الدراسة يرون أن جميع عناصر (عبارات)هذا البعد موجودة بدرجة ضعيفة، وبالتالي يمكن ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي:

1. جاءت العبارة " اشعر بأن للعلاقات الشخصية دوراً في عملية الترقية في جهة عملي" في الترتيب الأول من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.51درجة من 5درجات).
2. جاءت العبارة " لا أشعر أن النمو والترقية الوظيفية في جهة عملي تعتمد أساساً على القدرات والإمكانيات الفردية للموظف" في الترتيب الثاني من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.46درجة من 5درجات).

3. جاءت العبارة " أشعر أنه علي أن أتقن مجاراة مدرائي من أجل النمو والتقدم الوظيفي في جهة عملي" في الترتيب الثالث من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.45درجة من 5درجات.

4. جاءت العبارة " لا أشعر أن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي يستحقون ذلك" في الترتيب الرابع من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (2.28درجة من 5درجات).

5. جاءت العبارة " لا أشعر بأن الترقية في جهة عملي لا تعتمد على الحظ" في الترتيب الخامس من حيث درجة عدم الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ومما سبق يخلص الباحث إلى القول بأن نتائج عبارات هذا البعد تؤكد وجود فقدان المعايير بدرجة منخفضة وذلك يتضح من خلال أن العاملين يشعرون بعدالة المعايير الموجودة للترقية أو النمو والترقي الوظيفي بشكل جيد.

رابعاً: درجة التقييم الذاتي:

يتعلق التقييم الذاتي في العمل بالدرجة التي يصل فيها المرء لتقييم نفسه وعمله سلباً، وهل يحقق الفرد ذاته في العمل أم لا

جدول رقم (9)

آراء (استجابات) أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تقيس درجة التقييم الذاتي لديهم

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة: موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا٢	الدلالة	الرتبة
٢٥	إن العمل شيء متعب لابد منه من أجل تلبية مطالب الحياة	ك	٩٩	١١٥	٣٧	١٥	١٢	٣.٩٩	١.٠٤٨	١٦٧.٤	٠.٠٠**	١
		%	٣٥.٦	٤١.٤	١٣.٣	٥.٤	٤.٣					
٢٤	العائد المادي هو السبب الرئيسي للعمل	ك	٩٠	٩٠	٦٢	١٧	١٦	٣.٨٠	١.١٣٦	٩٩.٣	٠.٠٠**	٢
		%	٣٢.٧	٣٢.٧	٢٢.٥	٦.٢	٥.٨					
٢٦	أتطلع إلى اليوم الذي أتقاعد فيه لأني بعد ذلك سأتمكن من عمل الأشياء التي أهتم بها	ك	٩١	٧٤	٦٨	٢٧	٢٠	٣.٦٨	١.٢٢٣	٦٨.٤	٠.٠٠**	٣
		%	٣٢.٥	٢٦.٤	٢٤.٣	٩.٦	٧.١					
٢٢	الوظيفة هي مجرد شيء أقوم به من أجل تلبيه مطالب الحياة	ك	٧٥	٩٣	٥٠	٣١	٢٧	٣.٥٧	١.٢٦٧	٥٨.٥	٠.٠٠**	٤
		%	٢٧.٢	٣٣.٧	١٨.١	١١.٢	٩.٨					
٢٣	إن أكثر اهتماماتي تقع خارج وظيفتي	ك	٦٤	٨٠	٧٧	٣٧	١٩	٣.٤٨	١.١٨١	٥٠.٧	٠.٠٠**	٥
		%	٢٣.١	٢٨.٩	٢٧.٨	١٣.٤	٦.٩					
المتوسط العام								٣.٧٠	٠.٨٩٧			

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم9) أن قيم مربع كاي (كا2) لجميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) فأقل، مما يشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لكل عبارات هذا البعد.

كما يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لآراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة التقييم الذاتي لديهم هو (3.70 درجة من 5 درجات) وهو يقع في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي أي ما بين (3.41 - 4.20)، مما يعني أن آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة التقييم الذاتي لديهم هي درجة مرتفعة.

وكما يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تفاوت في آراء أفراد عينة الدراسة نحو درجة التقييم الذاتي لديهم حيث انحصرت متوسطات آرائهم في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي (3.41 - 4.20). وقد تراوحت هذه المتوسطات بين (3.99 - 3.48)، وبذلك نستطيع القول أن أفراد عينة الدراسة يرون أن جميع عناصر (عبارات)هذا البعد موجودة بدرجة مرتفعة، وبالتالي يمكن ترتيب عبارات هذا البعد كما يلي:

1. جاءت العبارة " إن العمل شيء متعب لابد منه من أجل تلبية مطالب الحياة " في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.99درجة من 5درجات).

2. جاءت العبارة " العائد المادي هو السبب الرئيسي للعمل " في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.80درجة من 5درجات)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه إذا كان العمل هو وسيلة كما أشار الباحث في النقطة السابقة فإنه وسيله من أجل الحصول على المادة حتى يتم عن طريق هذه المادة تحقيق غايات أخرى للفرد. وتتفق هذه النتيجة

مع ما أشار إليه كنعان(2008م) من أن العامل المغترب يشعر بأن العمل لا يمثل مصدر الرضا الحقيقي له، وفي هذه الحالة يعتبر أن العائد المادي الذي يجنيه الفرد من وراء العمل هو المصدر لرضاه عن عمله، وبناء على ذلك فإن العمل بمهامه ومسؤولياته ونشاطاته لا يمثل قيمة حقيقة للفرد، أما ما يترتب على العمل من عوائد مادية تكون طريقاً للحصول على مقتنيات بمختلف أشكالها فهي مناط تحقيق الإشباع للفرد (ص26).

3. جاءت العبارة " أتطلع إلى اليوم الذي أتقاعد فيه لأني بعد ذلك سأتمكن من عمل الأشياء التي أهتم بها" في الترتيب الثالث من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.68درجة من 5درجات)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العمل ليس في أولويات العاملين وأنهم يعملون من أجل المادة، وهذا يتسق مع سياق نتائج العبارات السابقة.

4. جاءت العبارة " الوظيفة هي مجرد شيء أقوم به من أجل تلبية مطالب الحياة " في الترتيب الرابع من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.57درجة من 5درجات)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هذه العبارة تتسق مع سياق العبارات الأخرى فالوظيفة لدية مجرد شيء، وليست ذات أهمية في ذاتها بل ذات أهمية فيما يترتب عليها من مادة.

5. جاءت العبارة " إن أكثر اهتماماتي تقع خارج وظيفتي" في الترتيب الخامس من حيث درجة الموافقة عليها (وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة)، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليها (3.48درجة من 5درجات).

ومما سبق يخلص الباحث إلى القول بأن نتائج عبارات هذا البعد تؤكد وجود التقييم الذاتي بدرجة مرتفعة وذلك يتضح من خلال أن العاملين يشعرون بأن العمل هو شيء متعب وأنه من أجل تلبية مطالب الحياة، وأن المادة هي الغاية التي يسعون لتحقيقها من خلال التحاقهم بالعمل.

ومن الجداول من رقم (6) إلى رقم (9) نستطيع أن نضع الجدول رقم (10) والذي يمثل درجة الاغتراب الوظيفي وأبعاده، وذلك على النحو التالي:

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الاغتراب الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التقييم الذاتي	٣.٧٠	٠.٨٩٧	١
فقدان القوة	٢.٤٦	٠.٧٨٤	٢
فقدان المعايير	٢.٣٩	٠.٨٠٩	٣
فقدان المعنى	٢.١٣	٠.٦٨٩	٤
الاغتراب الوظيفي	٢.٥٨	٠.٤٩١	-

ومن الجدول رقم (10) يتضح أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة درجة ضعيفة، وأن أكثر أبعاد الاغتراب الوظيفي وجوداً هو التقييم الذاتي ثم فقدان القوة ثم فقدان المعايير ثم فقدان المعنى.

وهذا يتفق مع دراسة كنعان (2008م) والتي توصلت إلى أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية هي رجة منخفضة وفقاً للمتوسط الحسابي لمقياس ليكرت الخماسي (ومستوى متوسط وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي الذي اعتمده في دراسته)، وكان وجود فقدان المعنى وفقدان القوة بدرجة ضعيفة كما في هذه الدراسة فيما اختلفت عن هذه الدراسة درجة في التقييم الذاتي وفقدان المعايير التي كانت موجودة بدرجة متوسطة.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المطرفي،2005م) والتي توصلت إلى وجود الاغتراب الوظيفي بشكل متوسط، وهو أكثر لدى الأفراد (متوسط وجوده لديهم (3.44) من وجوده عند الضباط متوسط وجوده لديهم (3.18) ويعود السبب لاختلاف المقياس واختلاف طبيعة ومكان المجتمعين.

كما تختلف مع دراسة (القهيدان، 1999م) والتي توصلت إلى أن الاغتراب الوظيفي موجود بدرجة متوسطة بمتوسط (2.65) والباحث يرى أنه ليس هناك اختلاف كبير بين المتوسطين (2.58) للدراسة الحالية و(2.65) لدراسة (القهيدان، 1999م) حيث إن نسبة الاختلاف هي 0.07وهو فرق غير كبير بين المتوسطين.

كما أظهرت نتائج دراسة (القهيدان،1999م) بأن أكثر أبعاد الاغتراب وضوحاً كان بعد (فقدان المعنى، ثم فقدان القدرة ثم فقدان المعايير)، في حين أظهرت دراسة، (Cummings and Manring ،1977) أن أكثر أبعاد الاغتراب وضوحاً هو بعد فقدان القدرة ثم فقدان المعايير، بينما كانت في الدراسة الحالية التقييم الذاتي ثم فقدان القوة ثم فقدان المعايير ثم فقدان المعنى، ويعود هذا الاختلاف إلى اختلاف مجتمعات الدراسة، واختلاف طبيعة عمل هذه المجتمعات.

- أهم نتائج الدراسة:

نتائج درجة أبعاد الاغتراب الوظيفي (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، التقييم الذاتي) لدى أفراد عينة الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كانت درجة ضعيفة بمتوسط حسابي وقدره (2.58)، وكانت درجة أبعاد الاغتراب الوظيفي كالتالي:

1 - درجة بعد التقييم الذاتي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.70).

2 - درجة بعد فقدان القوة كانت ضعيفة بمتوسط حسابي قدره (2.46).

3 - درجة بعد فقدان المعايير كانت ضعيفة بمتوسط حسابي قدره (2.39).

4 - درجة بعد فقدان المعنى كانت ضعيفة بمتوسط حسابي قدره (2.13).

- التوصيات:

من خلال دراسة وتحليل نتائج الدراسة وبعد الإجابة على تساؤلاتها، يمكن التوصل إلى التوصيات الآتية:

1. الاستمرار في توفير الأجهزة والأنظمة المناسبة للعمل وللعاملين، وكذلك الاستمرار في تحديث الأنظمة التقنية وأخذ اقتراحات العاملين عليها في تطويرها على محمل الجد، وتسريع عملية هذا التطوير خصوصاً في المديرية العامة للجوازات، لأن ذلك يسهم في تسهيل فهم العاملين لعملهم ومعرفة ما يدور فيه، وفي سيطرتهم على عملهم، ويقع ذلك على المدرين المباشرين والمشرفين على التقنية وإدارات التقنية في القطاعين.

2. ضرورة تدريب العاملين على أي تحديث وأخذ رأيهم فيه قبل إقراره، وهل هو مناسب للعمل وللعاملين أيضاً بحيث لا يكون التركيز فقط على التقنية دون العاملين، وكذلك وضع أنظمة ومعايير لأي أنظمة جديدة قبل تطبيقها.

3. زيادة مساحة الحرية للعاملين عن طريق السماح لهم بتنسيق أوقات الراحة أثناء العمل خصوصاً للعاملين الذين يعملون على التقنية لمدة أكثر من 75% يومياً، مما يسهم في تجديد نشاطهم وتقليل نسبة أخطاءهم في العمل، وتقع مسؤولية ذلك على المدير المباشر لهم.

4. إشراك العاملين في تحديد طرق وإجراءات العمل خصوصاً ممن لديهم الخبرة الكافية في العمل، وتقع مسؤولية ذلك على المدير المباشر لهم.

5. وضع محفزات من قبل الإدارات في القطاعين لمن ينجز أكثر وللمتميزين حتى يصبح العمل أكثر تحدياً، وكذلك الاهتمام بإنجاز كل إدارة وكل فرد، وعمل إحصائيات مستمرة ومكافأة الإدارات الأفراد المتميزين ومحاسبة المقصرين.

6. الاهتمام بنشر المعلومات والتعليمات والتوجيهات للعاملين حتى يكونوا أكثر دراية بما يجري في مجال عملهم وتوضيح عمل الإدارات الأخرى لهم حتى يصبح العمل أكثر وضوحاً خصوصاً لدى الموظفين حديثي التعيين.

7. رغم وجود عدالة في عمليات الترقية إلا أنها تتأخر كثيراً للأفراد وبالتالي لا بد من إعادة النظر في سرعة إحداث أرقام للترقية لتسريع عملية الترقيات مما يؤثر إيجاباً على طموحهم وعلى اهتمامهم بالعمل، وتقع مسؤولية ذلك على إدارتي الميزانية وشؤون الأفراد في القطاعين، وهذا يسهم بدوره في زيادة الاتجاه الإيجابي للعاملين نحو عملهم التقني واستخدم التقنية والأجهزة والأنظمة بشكل جيد.

8. إشاعة ثقافة أهمية العمل للفرد وأنه من الممكن أن يحقق الإنسان ذاته في العمل، وأن الإنسان هو الأساس وليست التقنية وأن التقنية مجرد مساعد للإنسان لتسهيل العمل الذي يقوم به، حتى لا يصبح العمل وسيلة محضة للمادة، وتقع مسؤولية ذلك على الجميع خصوصاً إدارة التدريب بوضع دورات تدريبية حول أهمية العمل للفرد، وذلك لكل العاملين.

الخاتمة

العلم تراكمي وتكاملي، فهو يُبنى على ما قبله ويتكامل مع العلوم الأخرى، لقد حاولنا في هذا الكتاب الانطلاق في موضوع الاغتراب منذ ظهوره وصولاً الى الاغتراب الوظيفي، ثم لمحة سريعة عن الاغتراب في الواقع المعاصر.

إن ما تحدثنا عنه في هذا الكتاب ليست "نظريات" موجودة في الكتب بل هي "ظاهرة" موجودة في المجتمعات بما فيها مجتمعنا العربي، لقد أجريت دراسات علمية على الاغتراب في المجتمعات العربية وجدت أن الاغتراب موجود بدرجات متفاوتة، فهو واقع موجود علينا أن نتعامل معه.

أن الهدف من هذا الكتاب هو المساعدة في توضيح وتجلية معنى الاغتراب، لأن المعرفة تساعد على التشخيص الدقيق والتشخيص الصحيح يقود للعلاج. والموظف يقضي جزءاً كبيراً من حياته في وظيفته، إذا كان مغترباً فعليه العمل على قهر هذا الاغتراب والعودة للاندماج في وظيفته بشكل أفضل لتكون انتاجيته لأمته ووطنه أكبر وأفضل من خلال وظيفته، وما ينطبق على الوظيفة ينطبق على مجالات الحياة الأخرى، فأن تعيش مندمجاً بوعي خير من أن تعيش مغترباً بجهل وإن كان البعض يرى أن هذا الجهل نعيم، وأن الوعي شقاء.

والله أسأل أن ينفع بهذا الكتاب، وصلى الله وسلم على نبيه الأمين.

قائمة المصادر والمراجع

◘ المراجع العربية:

- ابن زكريا، احمد بن فارس (1981م). معجم مقاييس اللغة. م4، القاهرة: مكتبة الخانجي.
- أبو حماد، أشرف فهد (2008م). أثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في أداء موظفي أمانة عمان الكبرى. رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- أبو زيد، احمد(1979م). الاغتراب. الكويت، مجلة عالم الفكر، 10، (1)، ص 3 - 12.
- اسكندر، نبيل رمزي (1988م). الاغتراب وأزمة الإنسان المعاصر. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- بركات، حليم (2006م). الاغتراب في الثقافة العربية: متاهات الإنسان بين الحلم والواقع. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- الجابري، على (2005م). الإنسان المعاصر: بين غروب الحضارة واغترابه. دراسة في جدلية الخوف. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الجابري، محمد عابد (1994م). الديمقراطية وقوق الانسان، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

- جرينبرج، جيرالد؛ وبارون، روبرت. (ترجمة: رفاعي، رفاعي محمد؛ وبسيوني، اسماعيل) (2004م) إدارة السلوك في المنظمات. الرياض: دار المريخ للنشر.
- حماد، حسن(2008م). الاغتراب الوجودي: دراسة في جدل الرغبة في التفرد وغواية الامتثال، القاهرة: هلا للنشر والتوزيع.
- حماد، محمد حسن (1995م). الاغـتراب عند أيرك فـروم. بيروت. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.
- خليفة، عبداللطيف محمد؛ ومحمود، عبدالمنعم شحاته(1993م). سيكولوجية الاتجاهات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- درويش،محمد أحمد(2008م). نظرية الالتزام التنظيمي. القاهرة: عالم الكتب.
- الدقس، محمد (1987م). التغير الاجتماعي: بين النظرية والتطبيق. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الـرازي، محمد بن أبي بكر عبد الـقـادر(2001م). مختار الصحاح. بيروت: دار الجيل.
- رجال، محمد بن أحمد، (2007). الاغتراب وعلاقته بالتماسك الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، اطروحة غير منشورة. العراق، جامعة المستنصرية.
- روسـو، جان جاك (2004م). في العقد الاجتماعي. ترجمة (عمار الجلاصي وعلي الاحنف). تونس: دار المعرفة للنشر.
- روبيرتس . ج. تيمونز، وهايت أيمي. من الحداثة إلى العولمة: رؤى وتوجهات في قضية التطور والتغيير الاجتماعي (الجزء الأول) ترجمة: سمر الشيشكلي، العدد 309، الكويت: سلسلة عالم المعرفة.

- زكريا، فؤاد (2005م). هربرت ماركيوز. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الرقاص، خالد ناهس(2009م) الاتجاه نحو استخدام الانترنت وعلاقته بأبعاد الاغتراب وبعض المتغيرات الأخرى. الكويت: المجلة التربوية.
- سري، إجلال محمد (2003). الأمراض النفسية الاجتماعية. القاهرة: عالم الكتب.
- شاخت، ريتشارد (ترجمة: حسين، كامل يوسف) (1980م). الاغتراب. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- شتا، السيد علي(د.ت). اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الصياد، عبد العاطي بن أحمد (1989م). الدلالة العلمية وحجم العينة المصاحبتان للدلالة الإحصائية لاختبار " تاء" في البحث التربوي والنفسي العربي. القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية. بحوث مؤتمر البحث التربوي: الواقع والمستقبل، 2 - 1998/7/4م، م2.
- طالب، أحسن مبارك (2008م). علم الاجتماع الجنائي. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (محاضرات غير منشورة).
- عباس، فيصل (2008م). الاغتراب: الإنسان المعاصر وشقاء الوعي. بيروت: دار المنهل اللبناني.
- عبدالجبار، فالح (1991م). المقدمات الكلاسيكية لمفهوم الاغتراب. بيروت: مؤسسة عيبال للدراسات والنشر.
- عبدالمختار، محمد خضر (د. ت). الاغتراب والتطرف نحو العنف. القاهرة: دار غريب.

- عبيدات، ذوقان؛ وأبو السميد، سهيلة. (2002م). البحث العلمي: البحث النوعي والبحث الكمي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- العساف، حمد صالح (1995م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: العبيكان للطباعة والنشر.
- علي، معن حمدان (2006م). مفهوم البيروقراطية. مجلة النبأ، العدد 80.
- العودة، سلمان بن فهد. (1989م). الغرباء الأولون، أسباب غربتهم، ومظاهرها، وكيفية مواجهتها. الدمام: دار ابن الجوزي.
- العمر، بدران. (2005م). التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- عمران، كامل علي(1990م). أثر بعض المحددات النفسية على الاغتراب الشخصي والاجتماعي في مجال العمل. الرياض: مجلة معهد الإدارة العامة، (66). ص115 - 167.
- عنوز، عبداللطيف (1999م). الاغتراب الوظيفي ومصادره: دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني. الرياض: مجلة الإدارة العامة، مج3، (2)، ص343 - 390.
- الغرابلي، (2005م). أثر المتغيرات التنظيمية والوظيفية على الاغتراب في العمل. رسالة ماجستير (غير منشورة)، القاهرة: أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
- غنيم، أحمد الرفاعي وصبري، نصر (2000م). تعلم بنفسك التحليل

الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

- فرانكل، فيكتور (1982م) الانسان يبحث عن معنى. ترجمة: طلعت منصور. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

- فهمي، محمد شامل (2005م). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS. الرياض: مطابع معهد الإدارة العامة.

- الفيروزآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب(2003م). القاموس المحيط. بيروت: دار إحياء التراث العربي.

- القهيدان، ماجد (1999م). إثر المتغيرات التنظيمية والديموغرافية على الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير (غير منشورة)، الرياض: جامعة الملك سعود.

- الكبيسي، عامر بن خضير (2004م). سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات. الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- الكرداوي، مصطفى محمد أحمد (2008م). أثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى شعور المرؤوسين بالاغتراب داخل محيط العمل. القاهرة: المجلة المصرية التجارية(2). ص 5 - 58.

- الكنعان،حمود بن صالح(2008م). المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي. الرياض: مجلة الإدارة العامة. م 48، (4) ص533 - 574.

- كريب، ايان (1999م) النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هابرماس. الكويت: سلسلة عالم المعرفة ع 244.

- ماركوز، هربرت. (ترجمة: طرابيشي، جورج) (2004م). الإنسان ذو البعد الواحد. بيروت: دار الآداب.

- ماركوز، هربرت.(ترجمة فؤاد زكريا) (2008م). العقل والثورة: هيجل ونشأة النظرية الاجتماعية. الإسكندرية: دار الوفا للنشر والطباعة.

- محمد، محمد بن على(1982م). المفكرون الاجتماعيون: قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الاجتماع الغربي. بيروت: دار النهضة العربية.

- المشعان، عويد سلطان(2005م). الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الاغتراب والمعاناة النفسية. الكويت مجلة العلوم الاجتماعية، م33، (4) ص795 - 813.

- المطرفي، شعيل (2005م). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. رسالة ماجستير (غير منشورة). الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- منصور، بن زاهي؛ والساسي، الشايب أحمد (2006م). مظاهر الاغتراب الاجتماعي لدى طلبة جامعة ورقله. الجزائر: مجلة العلوم الإنسانية (25)، ص ص 57 - 69.

- هال، ريبتشارد. (ترجمة الهاجري، سعيد). (2001م). المنظمات، هياكلها، عملياتها، مخرجاتها. الرياض: مركز البحوث بمعهد الإدارة العامة.

- هيجان، عبد الرحمن أحمد (1998م). الـولاء التنظيمي للمدير السعودي، الرياض: مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

◘ المراجع الأجنبية:

- Abdul - Gader, A. and Kozar, K. (1995). The impact of Computer Alienation on Information Technology Investment Decisions: An Expletory Cross - national Analysis.MIS Quarterly, Vol. 19 (4). p.p 353 - 560
- Aiken, M. and Hage, J. (1966) Organizational Alienation: A Comparative Analysis. American Sociological Review, p.p 497 - 507.
- Banaai, M. Reisel. (2007).The Influence supportive leadership and job characteristics on Work Alienation of Industrial Buyers of Work Alienation. Journal Of world business.Vol 42 p.p:463 - 476.
- Banaai, M. Reisel, W and Probst, T. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. Journal of International Management.Vol 10 p.p:375 - 392.
- Cummings, T. and Manring, S. (1977).The Relationship between Worker Alienation and Work - Related Behavior Journal of Vocational Behavior 10, p.p 167 - 179.
- Erikson. E (1968) identity Youth and Crisisi,New Yourk. W / W Norton & Company lnc. N . Y.

- Hirschfeld, Rt. Field, H and Bedeian, A. (2000).Work Alienation as an Individual difference Construct for Predicting Workplace Adjustment. Journal of Applied Psychology. Vol 30: p.p 1880 - 1902.
- Hirschfeld, R. and field, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct aspects of a general Commitment to work. Journal of Organizational Behavio.Vol22 (7) p.p:789
- Keniston, K. (1965) The Uncommitted. Alienated Youth in American society. Harcourt, Braco & World lne N . Y. Lefkowitz, J. and Brigando, L. (1980). The Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction: Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity.Journal of Vocational Behavior Vol16, p.p 115 - 13
- Mensoza, M, and Lara Pablo. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior. International Journal of Organizational Analysis. Vol15, p.p 56 - 67
- Michales, R, Cron, W and Dubinsky, A. (1988). Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Industrial Buyers.Journal of marketing research.Vol.25 (4) p.p:376 - 383.

- Sarros , J.Tanewski , r. Winter, j and Densten, I. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership.British Journal of Management.Vol.13: p.p 283 - 304

- Shepard, J. (1972). Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers The MIT press Cambridge, Massachusetts, and London, England.

◘ مراجع الشبكة العنكبوتية:

- أكرم, حجازي. الموجز في النظريات الاجتماعية والتقليدية والمعاصرة.

http: // www. marefa. org/ book/index.php

تمت المراجعة بتاريخ 22 / 11 / 1435 هـ.

- يفوت. سالم. هابرماس ومسألة التقنية.

http: // www. aljabriabed.net/n01 _ 04yafut.htm

تمت المراجعة بتاريخ 2 / 2 / 1436 هـ.

فهرس الموضوعات